



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΠΑΤΡΩΝ  
UNIVERSITY OF PATRAS

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ  
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ

(πρώην Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής – Μεσολόγγι)

## ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΙΔΙΚΑ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ  
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΣΤΑΥΡΙΑΝΟΥ

(ΑΜ:16284)

Εισήγηση

Καμπούρη Μαρία

Μ Ε Σ Ο Λ Ο Γ Γ Ι 2 0 1 9 - 2 0 2 0

# **ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

## **ΕΙΔΙΚΑ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

**ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΣΤΑΥΡΙΑΝΟΥ**

**(Α.Μ.: 16284)**

Εισήγηση

Καμπούρη Μαρία

**Μ Ε Σ Ο Λ Ο Γ Γ Ι 2 0 1 9-2020**

## ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Στα χρόνια φοίτησής μου στο ΤΕΙ Μεσολογγίου, στο Τμήμα Λογιστικής, μου δόθηκε η ευκαιρία να πάρω γνώσεις, πάνω στο αντικείμενό μου αλλά και να μάθω να ζω και να ανταπεξέρχομαι στις διάφορες δυσκολίες.

Στον δρόμο αυτόν και μέχρι τώρα σίγουρα αντιμετώπισα πολλές από αυτές. Υπήρξαν όμως άνθρωποι που με βοήθησαν και με στήριξαν και έφτασα αισίως στο συγκεκριμένο αποτέλεσμα.

Στο σημείο αυτό λοιπόν θεωρώ σκόπιμο να πω ένα μεγάλο ευχαριστώ σε όλους αυτούς τους ανθρώπους.

Πρώτα από όλους θέλω να ευχαριστήσω την εισηγήτρια και καθηγήτριά μου, κα Καμπούρη, για την πολύτιμη βοήθειά της σε αυτό μου το πόνημα. Χωρίς τις συμβουλές της δεν θα μπορούσα να ολοκληρώσω την συγκεκριμένη εργασία.

Δεν θα ξεχάσω ότι χρωστάω ένα μεγάλο ευχαριστώ σε όλους τους καθηγητές μου για τις γνώσεις που μου μετέδωσαν αλλά και σε όλους τους φίλους και συμφοιτητές μου για όλες αυτές τις στιγμές που περάσαμε μαζί σε αυτά τα χρόνια της φοίτησής μας.

Το μεγαλύτερο όμως ευχαριστώ το χρωστάω, νομίζω, στην οικογένειά μου για την κατανόησή τους και τη στήριξή τους σε όλη αυτή την προσπάθειά μου.

Η ευγνωμοσύνη μου είναι μεγάλη και ελπίζω να φανώ αντάξια της εμπιστοσύνης σας.

Με τιμή

Σταυριανού Ελευθερία

## Περιεχόμενα

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ .....	3
ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 <sup>ο</sup> .....	8
ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΟΣΩΠΩΝ .....	8
1.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	8
1.2. ΑΣΘΕΝΕΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΟΜΑΔΕΣ ΠΛΥΘΗΣΜΟΥ .....	8
1.3. ΕΥΑΛΩΤΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ .....	11
1.3.1. Γενικά.....	11
1.3.2. Ευάλωτες / ευπαθείς ομάδες.....	12
1.4. ΣΧΕΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ.....	13
1.5. ΑΜΕΑ.....	15
1.5.1. Γενικά.....	15
1.5.2. Σχετική Νομοθεσία.....	16
1.5.3. Απασχόληση των ΑμεΑ.....	18
1.5.3.1. Απασχόληση των ΑμέΑ στον Δημόσιο Τομέα .....	18
1.5.3.2. Απασχόληση των ΑμεΑ στον Ιδιωτικό Τομέα .....	19
1.6. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ .....	19
1.7. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΑΜΕΑ.....	21
1.7.1. Ειδική εκπαίδευση και νέες τεχνολογίες .....	23
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 <sup>ο</sup> .....	26
ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ .....	26
2.1. ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ.....	26
2.2. ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ .....	28
2.3. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ.....	30
2.4. Η ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΟΜΆΔΩΝ ΕΙΝΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΝΑΓΚΗ.....	31
2.5. ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ – ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ .....	32
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 <sup>ο</sup> .....	33
ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΑΤΟΜΩΝ.....	33
3.1. ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	33
3.1.1. Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου .....	35
3.1.2. Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου .....	36
3.2. ΤΙ ΟΝΟΜΑΖΕΤΑΙ ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	37
3.3. ΣΥΝΑΨΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	40
3.3.1. Καθήκοντα ωφελούμενου.....	40
3.4. ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ .....	42

3.4.1. Ιδιωτικός Τομέας .....	43
3.4.2. Δημόσιος Τομέας .....	44
3.5. ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ .....	46
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 <sup>ο</sup> .....	49
ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ .....	49
4.1. ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ .....	49
4.2. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ .....	49
4.3. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ .....	51
4.3.1. Υποχρέωση καταβολής μισθού .....	51
4.3.2. Υποχρέωση σεβασμού του εργαζομένου .....	52
4.3.3. Απαγόρευση διακρίσεων .....	52
4.4. ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ .....	55
4.4.1. Όρια στα δικαιώματα του εργοδότη .....	55
4.4.2. Διευθυντικό δικαίωμα .....	55
4.4.3. Λύση της εργασιακής σχέσης με καταγγελία .....	56
4.5. ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ .....	58
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....	60
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....	63

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην εργασία μας αυτή, σκοπό έχει να δείξει τις προστατευόμενες ομάδες πληθυσμού και να θίξει ταυτόχρονα όλα εκείνα τα προβλήματα που τις εμποδίζουν για την κοινωνικοποίησή τους.

Βέβαια στη συγκεκριμένη εργασία, μας ενδιαφέρει περισσότερο, η νομοθετική μέριμνα για την απασχόληση των ομάδων αυτών, γεγονός που αποτελεί μία έκφραση του κοινωνικού κράτους στη βάση που καθορίζει το άρθρο 21 του Συντάγματος για την προστασία της πολύτεκνης οικογένειας, των αναπήρων, των θυμάτων πολέμου και ειρηνικής περιόδου και τέκνων τους.

Η σύμβαση εργασίας που υπογράφεται μεταξύ των ατόμων αυτών και των εργοδοτών (ιδιωτικός τομέας ή δημόσιος τομέας), διέπεται από τους ίδιους γενικά κανόνες που ρυθμίζουν οποιαδήποτε άλλη ενοχική σύμβαση εργασίας. Μια διαφοροποίηση ίσως να υπάρχει ανάλογα με τις ιδιορρυθμίες που παρουσιάζουν οι διάφορες κατηγορίες των συμβάσεων.

Το σίγουρο βέβαια είναι ότι η συγκεκριμένη σύμβαση εργασίας χαρακτηρίζεται από το προσωπικό στοιχείο που επικρατεί σε αυτήν καθώς επίσης και από την αντίθεση των συμφερόντων των εμπλεκόμενων μερών, δηλαδή του εργοδότη και του εργαζομένου.

Θα πρέπει επίσης εδώ να αναφερθούμε και στον κοινωνικό ρόλο της σύμβασης αυτής, αφού αποτελεί το βιοποριστικό μέσο του εργαζομένου και της οικογένειάς του καθώς επίσης το μέσο εκείνο που φέρνει τους ανθρώπους αυτούς σε επαφή με το κοινωνικό σύνολο και τους βάζει πάλι στο "παιχνίδι".

Ο νόμος λοιπόν ορίζει ότι πρέπει να γίνονται αναγκαστικές τοποθετήσεις εργαζομένων, οι οποίες, κακά τα ψέματα, δημιουργούν αρκετά προβλήματα στις επιχειρήσεις, γιατί παρόλο που είναι διαθέσιμες και θέλουν να ανταποκριθούν στον κοινωνικό τους ρόλο, έχουν να αντιμετωπίσουν έναν μηχανισμό που κάθε άλλο παρά τους διευκολύνει.

Για σκοπό όλων των παραπάνω θεωρήσαμε σκόπιμο να χωρίσουμε την εργασία αυτή σε τέσσερα κεφάλαια.

Στο 1<sup>ο</sup> κεφάλαιο γίνεται εκτενής αναφορά σε αυτές τις προστατευόμενες ομάδες πληθυσμού, δίνονται οι σχετικοί ορισμοί, επίσης αναφερόμαστε στη σχετική

νομοθεσία και παρατηρούμε πως αυτές προστατεύονται από το νόμο αλλά και ποιες είναι οι προϋποθέσεις για την ομαλή ένταξή τους στο κοινωνικό γίγνεσθαι.

Στο 2<sup>ο</sup> κεφάλαιο βλέπουμε πως το Σύνταγμα μπορεί να προστατέψει τις ειδικές αυτές ομάδες πληθυσμού

Στο 3<sup>ο</sup> κεφάλαιο πια, συναντάμε τη σύμβαση εργασίας γενικά και ειδικά για τα συγκεκριμένα άτομα, καταλαβαίνοντας ίσως τις διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα σε αυτές και στις κανονικές συμβάσεις.

Στο 4<sup>ο</sup> και τελευταίο κεφάλαιο, παρατηρούμε τις σχέσεις μεταξύ των εργοδοτών και εργαζομένων, αναφερόμαστε στις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των συμβαλλομένων και καταλαβαίνουμε ποιες είναι οι συνθήκες για να μπορεί να λειτουργήσει σωστά αυτή και κάθε άλλη σύμβαση εργασίας.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup>

### ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΡΟΣΩΠΩΝ

#### 1.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Όπως είπαμε και πιο πάνω, στην εργασία αυτή θα ασχοληθούμε με τα προστατευόμενες ομάδες πληθυσμού και την προστασία που παρέχει σε αυτές η εργατική νομοθεσία στη σύμβαση εργασίας.

Πρώτα από όλα όμως, θα πρέπει να μην υπάρχει αμφιβολία για τον οποιοδήποτε που θα διαβάσει τη συγκεκριμένη εργασία, για ορισμένες έννοιες όπως για το ποιες είναι αυτές οι ασθενείς κοινωνικά ομάδες πληθυσμού και τι σημαίνει σύμβαση εργασίας για αυτούς. Στο κεφάλαιο λοιπόν αυτό θα ασχοληθούμε ακριβώς με το συγκεκριμένο θέμα.

#### 1.2. ΑΣΘΕΝΕΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΟΜΑΔΕΣ ΠΛΥΘΗΣΜΟΥ

Η έννοια των ειδικών κατηγοριών του πληθυσμού, μπορούμε να πούμε, ξεκίνησε μετά τον πρώτο παγκόσμιο πόλεμο, όταν η πολιτεία θέλοντας να αναγνωρίσει στους άνεργους πολεμιστές αυτά που προσέφεραν για την πατρίδα τους, οργάνωσε με νόμο την πρόσληψή τους (αναγκαστική) από τις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Αργότερα, ήρθαν και άλλοι νόμοι και η προηγούμενη προστασία επεκτάθηκε για όλους τους πολεμιστές, είτε ήταν ανάπηροι είτε όχι, καθώς επίσης και για τους αγωνιστές της Εθνικής Αντίστασης και για τις οικογένειές τους (γονείς, σύζυγοι, τέκνα).

Πιο συγκεκριμένα, ο Ν. 1648/1986 ρύθμισε για πρώτη φορά κατά συνολικό τρόπο το ζήτημα της προστασίας των παραπάνω προσώπων, συμπεριλαμβάνοντας και τις κατηγορίες των (πολιτικών) αναπήρων ατόμων, των τέκνων και αδελφών αναπήρων, καθώς και των πολυτέκνων γονέων. Ο νόμος αυτός ήδη αντικαταστάθηκε από τις διατάξεις του Ν. 2643/1998 «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις», ο οποίος περιέλαβε στο προστατευτικό του πεδίο όλες τις παραπάνω κατηγορίες, δηλαδή πολύτεκνους γονείς, παιδιά πολύτεκνης



οικογένειας, άτομα με ειδικές ανάγκες (πολιτικοί ανάπηροι), πολεμιστές, ανάπηρους και τραυματίες πολέμου, θύματα πολέμου, αγωνιστές εθνικής αντίστασης, στρατευμάτων κατοχής, καθώς και θύματα του κατά της απριλιανής χούντας του αντιδικτατορικού αγώνα<sup>1</sup>.

Παρακάτω φαίνονται αναλυτικά αυτές οι προστατευόμενες ομάδες πληθυσμού.

➤ **Πολύτεκνοι γονείς και τέκνα αυτών:** η προστασία αφορά τους γονείς που έχουν τέσσερα και πάνω ζώντα τέκνα (άσχετα από την ηλικία των τέκνων ή την οικογενειακή ή την εργασιακή κατάσταση αυτών), το ένα από τα τέκνα αυτά, καθώς και τον επιζώντα ή τον άγαμο γονέα τριών ανήλικων τέκνων

➤ **Ανάπηρα άτομα:** η προστασία αφορά ανάπηρα άτομα με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50% που έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση εξαιτίας οποιασδήποτε χρόνιας σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής πάθησης ή βλάβης (άτομα με ειδικές ανάγκες), εφόσον είναι γραμμένα στα μητρώα ανέργων αναπήρων του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), επίσης, προστατεύονται όσοι έχουν τέκνο ή αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω εξαιτίας βαριών ψυχικών και σωματικών προβλημάτων, για τα οποία διαπιστώνεται από τις αρμόδιες υγειονομικές επιτροπές του ν. 2643/1998. Κατ' εξαίρεση, όταν τα άτομα πάσχουν από νοητική υστέρηση ή αυτισμό για την παροχή της προστασίας απαιτείται ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50%.

➤ **Αντιστασιακοί:** πρόκειται για πρόσωπα που έλαβαν μέρος στην Εθνική Αντίσταση, κατά την έννοια του Ν 1285/1982 και τα τέκνα τους. Επίσης προστατεύονται: α) τα μέλη των αντάρτικων ομάδων που έλαβαν μέρος στην Εθνική Αντίσταση, εφόσον έχουν δωδεκάμηνη τουλάχιστον ευδόκιμη υπηρεσία στις ομάδες αυτές, η οποία βεβαιώνεται από τις επιτροπές που εκτελέστηκαν ή πέθαναν από τραύματα ή κακουχίες, εξαιτίας της συμμετοχής τους στην αντιδικτατορική αντίσταση κατά της χούντας των συνταγματαρχών από 21.4.1967 έως 24.7.1974<sup>1</sup>.

➤ **Ανάπηροι πολέμου-τραυματίες πολέμου και συναφείς κατηγορίες:** Η

---

<sup>1</sup> Ληξουριώτης Ι., 2013, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα.

προστασία αφορά τους ανάπηρους και τραυματίες πολέμου ή πολεμικών γεγονότων, καθώς και όσους κατέστησαν ανίκανοι από τις κακουχίες στράτευσης, εφόσον υπηρέτησαν με οποιαδήποτε ιδιότητα στις Ένοπλες Δυνάμεις ή στα Σώματα Ασφαλείας και τα τέκνα τους, τα θύματα πολέμου και τους ανάπηρους πολέμου άμαχου πληθυσμού και τα τέκνα τους, τους ανάπηρους ειρηνικής περιόδου και τα τέκνα τους. Επίσης, προστατεύονται τα τέκνα και ο επιζών σύζυγος των προσώπων που φονεύτηκαν ή εξαφανίστηκαν στα πολεμικά γεγονότα της Κύπρου των ετών 1964, 1967 και 1974.

➤ **Γονείς και τρία ζώντα τέκνα και ένα από τα τρία τέκνα<sup>2</sup>.** Όπου με τις διατάξεις του Ν 2643/1998 παρέχεται προστασία σε περισσότερους από ένα δικαιούχους μιας οικογένειας (γονείς, τέκνα, συζύγους, αδελφούς), η άσκηση του δικαιώματος προστασίας από ένα δικαιούχο αποκλείει τους υπόλοιπους, εκτός εάν πρόκειται για άτομα με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον, τα οποία θεμελιώνουν αυτοτελές δικαίωμα προστασίας.

Εξαιρούνται από την προστασία: α) όσοι παίρνουν σύνταξη από το Δημόσιο ή οποιοδήποτε ασφαλιστικό οργανισμό κύριας ή επικουρικής ασφάλισης αθροιστικά μεγαλύτερη από το κατώτατο όριο σύνταξης γήρατος που καταβάλλει κάθε φορά το ΙΚΑ. εκτός από τους παραπληγικούς, ημιπληγικούς, κωφούς και τυφλούς κατά την έννοια των διατάξεων του Ν. 958/1979. οι οποίοι αποκλείονται εφόσον λαμβάνουν το διπλάσιο της σύνταξης αυτής. Β) όσοι αντικαταστάθηκαν με τις διατάξεις του Ν 1487/1950. Γ) όσοι στερήθηκαν τα πολιτικά τους δικαιώματα σύμφωνα με τα άρθρα 59, 60, 61 και 62 του Ποινικού Κώδικα. Δ) όσοι πήραν μέρος ως πρωταίτιοι στο πραξικόπημα ανατροπής της νομικής Κυβέρνησης της Κύπρου κατά το έτος 1974.

➤ **Οι εκπαιδευτικοί, που λόγω αντιστασιακής δράσης δεν τους επιτράπηκε ο διορισμός.** Βεβαίως τα λεγόμενα «μειονεκτούντα πρόσωπα» δεν αποτελούν πεδίο της απασχόλησης και της εργασίας αντικείμενο ιδιαίτερου ενδιαφέροντος μόνο στο πλαίσιο του εσωτερικού μας δικαίου, αλλά μεγάλη προσοχή δίνεται στο ζήτημα αυτό τόσο σε επίπεδο Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας όσο και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης Διεθνώς, έχει υιοθετηθεί η υπ' αριθ. 159 ΔΣΕ του 1983 «για την επαγγελματική επαναπροσαρμογή και απασχόληση των μειονεκτούντων προσώπων», που προσδιορίζει την έννοια του «μειονεκτούντος προσώπου» ως «κάθε προσώπου του οποίου οι προοπτικές για να βρει και να διατηρήσει μια κατάλληλη απασχόληση καθώς

---

<sup>2</sup> άρθρο 1 παρ. 4 περ. α' Ν 3454/2006

και να εξελιχθεί επαγγελματικά είναι αισθητικά μειωμένες, εξαιτίας ενός προσηκόντως αναγνωρισμένου σωματικού ή πνευματικού μειονεκτήματος».

Σε επίπεδο κοινοτικού δικαίου, η σχετική προστασία των αποκαλούμενων στις διατάξεις της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, του Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (άρθρα 5, 7 § 2)<sup>3</sup>.

Ως προς το εσωτερικό μας δίκαιο, βασικό νομοθέτημα για την προστασία των ατόμων αυτών στο επίπεδο της εργασίας και απασχόλησης αποτελεί σήμερα ο Ν. 2643/1998. Η προστασία έγκειται κυρίως στην οργάνωση μιας διαδικασίας αναγκαστικής ένταξης των προσώπων αυτών σε εργασιακές θέσεις του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, καθώς και στη διασφάλιση της θέσης αυτής με προβλέψεις αντίστοιχης διαδικασίας που περιορίζει και ελέγχει τους λόγους απόλυσής τους. Επίσης περιέχονται διατάξεις για την επιχορήγηση εργοδοτών που απασχολούν άτομα με ειδικές ανάγκες, την εργονομική διευθέτηση του χώρου εργασίας των ατόμων αυτών, καθώς και για την επαύξηση του χρόνου αδείας τους.

### **1.3. ΕΥΑΛΩΤΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ**

#### **1.3.1. Γενικά**

Η οικονομική κρίση των τελευταίων ετών αλλά και η παρατεταμένη λιτότητα που αυτή έχει επιφέρει, έχει δημιουργήσει σοβαρά προβλήματα σε ένα μεγάλο αριθμό πολιτών και ιδιαίτερα στους πολίτες που ανήκουν στις ευάλωτες ή ευπαθείς κοινωνικές ομάδες πληθυσμού. Εδώ θέλουμε να τονίσουμε ότι πολλά άτομα, λόγω της οικονομικής κρίσης “ανήκουν” πλέον στις ευπαθείς ομάδες πληθυσμού. Πριν προχωρήσουμε λοιπόν παρακάτω θα θέλαμε να αποσαφηνίσουμε τον ορισμό αυτόν.

---

<sup>3</sup> Ληξουριώτης Ι., 2013, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα.

### 1.3.2. Ευάλωτες / ευπαθείς ομάδες

Ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, ευπαθείς ή ομάδες υψηλού κινδύνου ονομάζονται εκείνες οι ομάδες του πληθυσμού που έχουν περιορισμένη ή καθόλου πρόσβαση σε κοινωνικά και δημόσια αγαθά και δυσκολεύονται ή αδυνατούν σε πολλά επίπεδα και σε διάφορους τομείς να έχουν ποιότητα ζωής όπως στέγη, εργασία, ικανοποιητικό εισόδημα, εκπαίδευση, ιατρική περίθαλψη, κοινωνική ασφάλιση κ.α..

Πρόκειται κυρίως για αστέγους, ανέργους/μακροχρόνια άνεργους, άτομα με αναπηρία (Αμεα), πάσχοντες (σοβαρά παθολογικά προβλήματα, ψυχικές ασθένειες), αποφυλακισμένους, χρήστες και πρώην χρήστες εξαρτησιογόνων ουσιών, οροθετικούς, άτομα από θρησκευτικές ή πολιτισμικές μειονότητες, ρομά / τσιγγάνους, μονογονεϊκές οικογένειες, ανήλικους παραβάτες, κακοποιημένες γυναίκες, θύματα εμπορίας (trafficking), πρόσφυγες, μετανάστες, παλιννοστούντες, πληγέντες από θεομηνίες και φυσικές καταστροφές (πυρόπληκτοι, σεισμοπαθείς, πλημμυροπαθείς)<sup>4</sup>.

Ο Νόμος 4019/2011<sup>5</sup> για την Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα ορίζει στο άρθρο 1 παρ. 4 τις ευπαθείς ομάδες πληθυσμού:

*«Ευπαθείς Ομάδες Πληθυσμού», γενικά, νοούνται οι κοινωνικές ομάδες πληθυσμού, των οποίων η συμμετοχή στην κοινωνική και οικονομική ζωή δυσχεραίνεται, είτε εξαιτίας κοινωνικών και οικονομικών προβλημάτων ή σωματικών ή ψυχικών διαταραχών, είτε εξαιτίας απρόβλεπτων γεγονότων, τα οποία επηρεάζουν την εύρυθμη λειτουργία της τοπικής ή ευρύτερα περιφερειακής οικονομίας.*

Συνεχίζοντας, ο ίδιος νόμος παρακάτω, χωρίζει τις ευπαθείς ομάδες σε δύο κατηγορίες,

- Στις **Ευάλωτες Ομάδες Πληθυσμού** και
- Στις **Ειδικές Ομάδες Πληθυσμού**

<sup>4</sup> Μπαλούρδος Δ., Σαρρής Ν., Τραμουντάνης Α., Χρυσάκης Μ., 2014, Ευάλωτες Κοινωνικά Ομάδες και διακρίσεις στην αγορά εργασίας, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα

<sup>5</sup> ΦΕΚ 216 Α΄

*«Ευάλωτες Ομάδες Πληθυσμού» νοούνται οι ομάδες εκείνες του πληθυσμού που η ένταξή τους στην κοινωνική και οικονομική ζωή εμποδίζεται από σωματικά και ψυχικά αίτια,. Σε αυτές ανήκουν άτομα ιδίως με αναπηρίες, με προβλήματα ψυχικής υγείας ή νοητικής υστέρησης και άτομα εξαρτημένα ή απεξαρτημένα από ουσίες,*

Και

*«Ειδικές Ομάδες Πληθυσμού» νοούνται οι ομάδες εκείνες του πληθυσμού οι οποίες βρίσκονται σε μειονεκτική θέση ως προς την ομαλή ένταξή τους στην αγορά εργασίας από οικονομικά, κοινωνικά και πολιτισμικά αίτια. Σε αυτές ανήκουν ιδίως οι άνεργοι νέοι, οι άνεργοι άνω των 50 ετών, οι γυναίκες άνεργες, οι αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών, οι αναλφάβητοι, οι μακροχρόνια άνεργοι, οι κάτοικοι απομακρυσμένων ορεινών και νησιωτικών περιοχών, οι πρόην ή οι νυν τρόφιμοι φυλακών, οι ανήλικοι παραβάτες, τα άτομα με γλωσσικές ή πολιτισμικές ιδιαιτερότητες και οι μετανάστες.*

#### **1.4. ΣΧΕΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ**

Το Ελληνικό Σύνταγμα προβλέπει με νόμους την προστασία όλων των παραπάνω ομάδων ορίζοντας ρητώς ότι:

- Όλοι οι Έλληνες και οι Ελληνίδες είναι ίσοι ενώπιον του Νόμου και έχουν ίσα δικαιώματα
- Οι πολύτεκνες οικογένειες, οι ανάπηροι πολέμου και ειρηνικής περιόδου, τα θύματα πολέμου, οι χήρες και τα ορφανά εκείνων που έπεσαν στον πόλεμο, καθώς και όσοι πάσχουν από ανίατη σωματική ή πνευματική νόσο έχουν δικαίωμα ειδικής φροντίδας από το κράτος.

Οι σχετικοί νόμοι είναι οι εξής:

**Ο Νόμος 4019/2011 «Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα»**

- Προσδιόρισε σαφώς τις Ευπαθείς Κοινωνικά Ομάδες
- Θέσπισε την Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση ως φορέα Κοινωνικής Οικονομίας
- Όρισε ως ελάχιστο ποσοστό εργαζομένων το 40% στις Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Ένταξης

**Ο Νόμος 2643/1998** «Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών»

- ρύθμισε την ένταξη ατόμων με αναπηρίες στην ελληνική αγορά εργασίας
- εισήγαγε αντικειμενικά κριτήρια επιλογής των υποψηφίων<sup>6</sup>
- καθόρισε αυστηρά τα ποσοστά κατανομής των προσφερόμενων θέσεων για κάθε κατηγορία

**Ο Νόμος 2831/2000** «τροποποίηση των διατάξεων του ν. 1577/1985 του γενικού Οικοδομικού Κανονισμού και άλλων Πολεοδομικών Διατάξεων»

- Εξασφάλισε την προσβασιμότητα των κτιριακών εγκαταστάσεων από τα άτομα με ειδικές ανάγκες

**Ο Νόμος 3304/2005** «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού»

- Απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής
- Απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω θρησκείας ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας
- Υποχρεώνει τον εργοδότη να προβεί στη λήψη των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων για την διευκόλυνση της εργασίας των ατόμων με αναπηρία<sup>7</sup>

**Η Ευρωπαϊκή οδηγία** για την ισότητα στην απασχόληση (2000/78)

---

<sup>6</sup>Ενημερωτικός Οδηγός, Διαφορετικότητα στην Εργασία, ένα οδηγός για τις ΜΜΕ, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2009

<sup>7</sup> Παπάνης, Ε. και Βίκη, Α., 2008, Οι στάσεις των επιχειρηματιών απέναντι στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, Πανελλήνια εμπειρική έρευνα.

- Προστατεύει όλα τα άτομα εντός της ΕΕ από τις διακρίσεις με βάση την ηλικία, την αναπηρία, το σεξουαλικό προσανατολισμό και τη θρησκεία

#### Η Ευρωπαϊκή οδηγία για την φυλετική ισότητα (2000/43)

- Απαγορεύει τις διακρίσεις με βάση την φυλετική ή εθνοτική καταγωγή στο χώρο εργασίας καθώς και σε άλλους τομείς της ζωής, όπως η εκπαίδευση, η κοινωνική ασφάλιση, η υγειονομική περίθαλψη και η πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες

## 1.5. ΑΜΕΑ

### 1.5.1. Γενικά

Το Συμβούλιο της Ευρώπης διαθέτει μηχανισμούς όσον αφορά τον τομέα προστασίας των κοινωνικών δικαιωμάτων. Αυτοί είναι η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Κοινωνική και Ιατρική Αντίληψη αλλά και ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης του 1961. Ίσως αυτοί να είναι οι πιο ολοκληρωμένοι στον συγκεκριμένο τομέα, οπότε, διευρύνεται έτσι το πεδίο παρέμβασης μέσω της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την Προστασία των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και των Θεμελιωδών Ελευθεριών<sup>8</sup>.

Η Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ εξήγγειλε το 1975 τη Διακήρυξη των Δικαιωμάτων των Ατόμων με Αναπηρία (ΑμεΑ), που αποτελεί συνέπεια της εγγύησης των κρατών-μελών του ΟΗΕ να δραστηριοποιηθούν για να προάγουν το επίπεδο ζωής των ΑμεΑ. Στη Διακήρυξη αυτή ο όρος **“ανάπηρο άτομο”** σημαίνει

*...κάθε άτομο μη ικανό να επιβιβαιώσει από μόνο του, ολικά ή μερικά, τις αναγκαιότητες για μια κανονική ατομική και κοινωνική ζωή, εξαιτίας μειωμένων σωματικών ή πνευματικών δυνατοτήτων που έχει, εκ γενετής ή όχι.*

Επιπλέον, σύμφωνα με τη Διεθνή κατάταξη του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (2001), Άτομα με Αναπηρία είναι

---

<sup>8</sup> [www.nchr.gr](http://www.nchr.gr) (Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου)

*...τα άτομα που αντιμετωπίζουν κινητική αναπηρία (παραπληγία, τετραπληγία, σκλήρυνση κατά πλάκας κτλ.), αισθητηριακή (κώφωση, τύφλωση) αλλά και διανοητική (άτομα με προβλήματα αντίληψης και ομιλίας κτλ).*

Σύμφωνα με έρευνες, στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης τα άτομα με αναπηρία ανέρχονται στο 10-15% του γενικού πληθυσμού, ποσοστό που φαίνεται να ισχύει και για την Ελλάδα, σύμφωνα με στοιχεία από την Π.Ο.Υ. και τους επίσημους φορείς του κράτους, αφού επίσημη καταγραφή δεν έχει γίνει στη χώρα μας. Η Αναπηρία δημιουργεί ένα σύνολο εμποδίων σε σημαντικές περιοχές της ζωής, όπως η αυτοεξυπηρέτηση, η απασχόληση, η εκπαίδευση η ψυχαγωγία και γενικότερα η κοινωνική συμμετοχή<sup>9</sup>.

Η Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία, επισημαίνει τον κοινωνικό αποκλεισμό σε αυτούς τους τομείς και συγκεκριμένα:

- **Στην εκπαίδευση**, καθώς είναι δύσκολο να συμμετάσχουν ισότιμα και ομαλά στην εκπαιδευτική διαδικασία.
- **Στην προσβασιμότητα**, όπου, αν και υπάρχει σχετική νομοθεσία, στην πράξη το περιβάλλον που κινούμαστε και τα μέσα μαζικής μεταφοράς, δεν είναι πάντα προσβάσιμα.
- **Στον πολιτισμό και την ψυχαγωγία**, όπου απαιτούνται ειδικές συνθήκες για τη συμμετοχή των ΑμεΑ σε σχετικές δραστηριότητες.
- **Στην υγεία**, διότι εκ των πραγμάτων κινούνται σε νοσοκομεία και άλλους φορείς υγείας και αντιμετωπίζουν προβλήματα προσβασιμότητας, κοινωνικής προσαρμογής και ασφάλισης.
- **Στην πρόνοια και την κοινωνική φροντίδα**, καθώς είναι ορατές οι ελλείψεις στις κρατικές δομές πρόνοιας με αποτέλεσμα η οικογένεια να επωμίζεται τη φροντίδα τους ή τα ιδρύματα κλειστής περίθαλψης.
- **Στην εργασία**, καθώς σύμφωνα με μελέτες, το 84% των ατόμων με αναπηρία βρίσκεται εκτός εργατικού δυναμικού.

### 1.5.2. Σχετική Νομοθεσία

Όπως είδαμε και πιο πάνω στη συγκεκριμένη εργασία, στο άρθρο 4 του Συντάγματος της Ελλάδας ορίζεται ότι:

---

<sup>9</sup> Π.Ο.Υ. 2002



*...οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου και ότι οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις. Συνεπώς κατοχυρώνεται η αρχή της ισότητας απέναντι στο νόμο.*

Συνεχίζοντας, στο άρθρο 21 παρ.6 ορίζεται ότι

*...τα άτομα με αναπηρία έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρων που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη, και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική και πολιτική ζωή της χώρας*

Επίσης στο άρθρο 22 του Συντάγματος αναφέρεται ότι

*...η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού.*

Από την άλλη το Αστικό Δίκαιο, όπως ρυθμίζεται από τον Αστικό Κώδικα<sup>10</sup> όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο 2447/1996, προβλέπει διατάξεις για τις δικαιοπρακτικές ικανότητες, τις αδικοπραξίες, τη δικαστική συμπαράσταση και τις σχετικές διατάξεις του κληρονομικού Δικαίου, ρυθμίσεις σχετικές με ΑμεΑ.

Σχετικά με την Απασχόληση των Ατόμων με Αναπηρία, έχουν θεσπιστεί μια σειρά από νόμους που καθορίζουν ευνοϊκούς όρους και προϋποθέσεις για την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας.

Οι πιο σημαντικοί ίσως από αυτούς είναι ο **N.2643/1998**

«Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών»<sup>11</sup>, και τον **N. 3304/2005** «εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού»<sup>12</sup>

Υπάρχουν και άλλοι πολλοί νόμοι στο Σύνταγμα της Ελλάδας οι οποίοι προστατεύουν με τον ένα ή τον άλλο τρόπο τα άτομα αυτά. Ας πούμε, σχετικά με την **προσβασιμότητα** των Ατόμων με Αναπηρία, ο Νόμος **2831/2000** που αφορά «τροποποίηση των διατάξεων του ν. 1577/1985 του γενικού Οικοδομικού

<sup>10</sup> Π.Δ. 456/1984

<sup>11</sup> ΦΕΚ 220/Α/28-9-1998

<sup>12</sup> ΦΕΚ 16/Α/27-1-2005

Κανονισμού και άλλων Πολεοδομικών Διατάξεων» (ΦΕΚ 140/Α/13-6-2000), στο άρθρο 28 αναφέρει ειδικές ρυθμίσεις για την εξυπηρέτηση ατόμων με ειδικές ανάγκες, ως εξής: επιβάλλεται να εξασφαλίζεται η οριζόντια και κατακόρυφη προσπέλαση από άτομα με ειδικές ανάγκες στους χώρους αυτών, στους οποίους στεγάζονται υπηρεσίες του Δημοσίου, Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου του ευρύτερου Δημόσιου τομέα, Κοινοφελείς Οργανισμοί, Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης πρώτης και δεύτερης βαθμίδας ή έχουν χρήσεις συνάθροισης κοινού, εκπαίδευσης, υγείας και κοινωνικής πρόνοιας, γραφείων και εμπορίου, καθώς επίσης και στους χώρους στάθμευσης αυτοκινήτων των κτιρίων αυτών. Η υποχρέωση αυτή επιβάλλεται και στα κτίρια με χρήση κατοικίας στα οποία είναι υποχρεωτικός ο ανελκυστήρας.

Τέλος θέλουμε να τονίσουμε ότι, τα Άτομα με Αναπηρία έχουν τα ίδια ακριβώς δικαιώματα με τους άλλους πολίτες στις συναλλαγές τους, έχοντας το δικαίωμα κάθε νόμιμης χρήσης, αναφοράς, πρόσβασης και προσφυγής σε όλες τις δημόσιες υπηρεσίες και αρχές του Κράτους.

### **1.5.3. Απασχόληση των ΑμεΑ**

Όπως ήδη αναφέρθηκε, ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα Άτομα με Αναπηρία είναι η πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας. Το Υπουργείο Απασχόλησης, με κύριο εκφραστή τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), διαθέτει καταρτισμένους συμβούλους απασχόλησης με σκοπό την ενημέρωση των εγγεγραμμένων στο μητρώο ανέργων, για τις νέες θέσεις εργασίας τόσο στο Δημόσιο όσο και στον Ιδιωτικό τομέα<sup>13</sup>.

#### **1.5.3.1. Απασχόληση των ΑμέΑ στον Δημόσιο Τομέα<sup>14</sup>**

Το άρθρο 3 του Ν. 2643/1998 (ΦΕΚ 220 Α΄) όπως συμπληρώθηκε με την παρ. 2 του άρθρ.11 του Ν. 3051/2002 (ΦΕΚ 220 Α΄) αναφέρει τα παρακάτω:

<sup>13</sup> [www.oaed.gr](http://www.oaed.gr) (Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού)

<sup>14</sup> Οδηγός του Πολίτη με Αναπηρία (2007), Υπουργείου Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης & Αποκέντρωσης

Οι δημόσιες υπηρεσίες, τα Ν.Π.Δ.Δ. και οι Ο.Τ.Α. κάθε βαθμίδας, υποχρεούνται να διορίζουν ή να προσλαμβάνουν στο 1/5 των κενών θέσεων κλητήρων, νυχτοφυλάκων, καθαριστών – καθαριστριών, θυρωρών, κηπουρών, και τραπεζοκόμων, προστατευόμενους των κατηγοριών ΑμεΑ, Έμμεση ΑμεΑ, Θύματα Πολέμου, Αναπήρους Πολέμου, Αναπήρους Πολεμικής ή Ειρηνικής περιόδου και τέκνα αναπήρων Αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης του Ν. 1285/ 1982 (ΦΕΚ 115/Α΄) και πολύτεκνους, εφόσον κατοικούν στην περιφέρεια του Πρωτοδικείου όπου διορίζονται ή προσλαμβάνονται και είναι ικανοί να εκτελέσουν την εργασία που τους ανατίθεται.

#### **1.5.3.2. Απασχόληση των ΑμεΑ στον Ιδιωτικό Τομέα**

Οι επιχειρήσεις που απασχολούν προσωπικό άνω των 50 ατόμων υποχρεούνται (κατόπιν σχετικής Υπουργικής Απόφασης και προκήρυξης) να προσλαμβάνουν προστατευόμενα πρόσωπα του άρθρ. 1 του Ν. 2643/ 1998 σε ποσοστό 8% επί του συνόλου του προσωπικού, το οποίο κατανέμεται ως εξής: 2% για άτομα με αναπηρία 3%, οι πολύτεκνοι 3%, οι τρίτεκνοι 3%, οι έμμεσα ΑμεΑ 1%, από την κατηγορία της Εθνικής Αντίστασης 1% και οι ανάπηροι πολέμου 1%.

### **1.6. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ**

Το σίγουρο είναι ότι η επαγγελματική κατάρτιση όπως και η επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με ειδικές ανάγκες αποτελούν σημαντικές προϋποθέσεις για την ομαλή ένταξη τους στο κοινωνικό σύνολο και για την προσωπική τους ισορροπία. Οπότε δίνεται ιδιαίτερη σημασία σε διεθνές επίπεδο, στην ανάπτυξη προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης των ατόμων αυτών και στη λήψη ποικίλων μέτρων για να καταστεί δυνατή η απορρόφηση τους από την αγορά εργασίας.

Στην Ελλάδα υπεύθυνα για την επαγγελματικά κατάρτιση και αποκατάσταση των ατόμων αυτών είναι το Υπουργείο Παιδείας και τα Υπουργεία Κοινωνικών Υπηρεσιών και Εργασίας<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> Συμβούλιο της Ευρώπης (1986): «Σύσταση για την απασχόληση των μειονεκτούντων της 24.7.1986. (86/379/ΕΟΚ)», Εφημ. Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων: L.225/ 43 - 47/12.8.86.)

Η πρώτη σχετική προσπάθεια, έγινε με την Ειδική Επαγγελματική Σχολή Καλλιθέας, το 1905, στην οποία φοιτούσαν συνήθως έφηβοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με μαθησιακές δυσκολίες και ελαφρά νοητική καθυστέρηση. Πιο συστηματική προσπάθεια φαίνεται να αναπτύσσεται στους τομείς που βρίσκονται υπό την εποπτεία του Υπουργείου Κοινωνικών, Υπηρεσιών, υπό την εποπτεία του οποίου βρίσκονται το Εθνικό Ίδρυμα Αποκατάστασης Αναπήρων, το Κέντρο Επαγγελματικής Αποκατάστασης Τυφλών, η Σχολή Κωφαλάλων και άλλα παρόμοια ιδρύματα. Δραστηριότητες επίσης επαγγελματικής κατάρτισης ατόμων με ειδικές ανάγκες αναπτύσσονται από διάφορα ιδιωτικά ιδρύματα και οργανισμούς.

Από τα μέσα της δεκαετίας του '80, ενσωματώνεται για πρώτη φορά η ειδική αγωγή στο γενικό πλαίσιο της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης<sup>16</sup>. Με το νόμο αυτό ιδρύονται οι Τεχνικές Επαγγελματικές Σχολές (Τ.Ε.Σ.), οι οποίες έχουν σκοπό τη μετάδοση τεχνικών και επαγγελματικών γνώσεων.

Στη συνέχεια με το πενταετές ευρωπαϊκό πρόγραμμα δράσης PETRA (1988 – 1992) για την επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση των νέων, δημιουργήθηκε το Εθνικό Συμβούλιο Επαγγελματικής Κατάρτισης Απασχόλησης ( ΕΣΕΚΑ) που ιδρύθηκε με τον νόμο 1836/89. Στα πλαίσια εφαρμογής του προγράμματος αυτού, έγινε πρόβλεψη για τα ΑΜΕΑ, με αποτέλεσμα την ίδρυση των ΠΕΚΕ (Παραγωγικών Ειδικών Κέντρων ), ενώ ο παραπάνω νόμος αποτέλεσε καινοτομία για τα άτομα με ειδικές ανάγκες καθώς με αυτόν χορηγείται πλέον πιστοποιητικό στους καταρτισμένους.

Ειδική αναφορά πρέπει να γίνει στις δραστηριότητες που αναπτύσσονται από τον ΟΑΕΔ, ο οποίος από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 έχει αναλάβει σημαντικές πρωτοβουλίες για την επαγγελματική κατάρτιση και αποκατάσταση των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Πράγματι με το νόμο 1648 του 1986 θεσπίζονται σημαντικά μέτρα για την επαγγελματική κατάρτιση και απασχόληση των ατόμων με ειδικές ανάγκες<sup>17</sup>. Παρέχονται στα ίδια τα άτομα ποικίλες διευκολύνσεις για την κατάρτιση τους, όπως επίδομα κατάρτισης, αύξηση χρόνου άδειας και άλλες.

Παράλληλα δίδονται στους εργοδότες κίνητρα για να προσλάβουν στην επιχείρησή τους τέτοιου είδους άτομα, όπως επιδότηση μέρους της αμοιβής τους,

---

<sup>16</sup> Ν.1566/85 6 ΦΕΚ 167 τ. Α΄

<sup>17</sup> Συμβούλιο της Ευρώπης (1986): «Σύσταση για την απασχόληση των μειονεκτούντων της 24.7.1986. (86/379/ΕΟΚ)», Εφημ. Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων: L.225/ 43 - 47/12.8.86).

κάλυψη σημαντικού ποσοστού της δαπάνης για την κατάλληλη διαρρύθμιση του χώρου εργασίας και άλλα σχετικά.

## 1.7. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΑΜΕΑ

Παρόλο που τα τελευταία χρόνια έχει σημειωθεί μεγάλη πρόοδος όσον αφορά την απασχόληση των ατόμων με ειδικές ανάγκες, δεν έχουν ακόμη διαμορφωθεί οι κοινωνικοοικονομικές, εκπαιδευτικές και εργασιακές προϋποθέσεις που θα επέτρεπαν την πλήρη ένταξη τους στο παραγωγικό δυναμικό της χώρας<sup>18</sup>. Οπότε, μπορούμε να πούμε ότι υπάρχουν ακόμα πολλοί παράγοντες που δυσκολεύουν την επαγγελματική απασχόληση των ΑΜΕΑ, δημιουργώντας άμεσα ή έμμεσα ποικίλους φραγμούς για την είσοδο των ατόμων αυτών στην αγορά εργασίας.

Οι παράγοντες αυτοί είναι οι εξής:

- Η επαγγελματική εκπαίδευση που παρέχεται στα άτομα αυτά είναι ανεπαρκής, ιδιαίτερα στο πλαίσιο του ΥΠΕΠΘ.
- Η απουσία ειδικών σχολών επαγγελματικής κατάρτισης, στις οποίες θα μπορούσαν να φοιτήσουν άτομα με νοητική καθυστέρηση ή άλλα συναφή προβλήματα αμέσως μετά την αποφοίτησή τους από το Δημοτικό σχολείο, θεωρείται σοβαρή έλλειψη του συστήματος ειδικής αγωγής. Τα άτομα αυτά αναγκάζονται να φοιτήσουν στο Γυμνάσιο χωρίς σημαντικές ελπίδες να αποκομίσουν κάτι το σημαντικό για τη ζωή τους και στις περισσότερες περιπτώσεις ίσως εγκαταλείψουν το σχολείο λόγω αδυναμίας να παρακολουθήσουν τα κανονικά μαθήματα<sup>19</sup>.
- Η έλλειψη σχολών επαγγελματικής κατάρτισης για άτομα με ειδικές ανάγκες είναι ιδιαίτερα αισθητή στην επαρχία, όπου τα άτομα αυτά στερούνται σχεδόν κάθε δυνατότητας να μάθουν κάποιο επάγγελμα που θα τους επιτρέψει να προσπορίζονται τα αναγκαία για τη ζωή τους.
- Λείπει ακόμη ο αποτελεσματικός συντονισμός μεταξύ των διαφόρων φορέων που ασχολούνται με την επαγγελματική κατάρτιση και απασχόληση των ατόμων αυτών, αδυναμία η οποία έχει αρνητικές συνέπειες και

---

<sup>18,18</sup> Ζώνιου-Σιδέρη Α., (2004), "Σύγχρονες ενταξιακές προσεγγίσεις". Τόμοι Α' και Β', Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα

- Υπάρχει ανισομερής χωροταξική κατανομή και στα εργαστήρια κατάρτισης ατόμων με ειδικές ανάγκες που επιχορηγούνται ή βρίσκονται υπό την εποπτεία του ΟΑΕΔ. Το μεγαλύτερο ποσοστό από αυτά βρίσκεται στην περιοχή της πρωτεύουσας.
- Επίσης, προβληματικός παράγοντας είναι ότι οι περισσότερες από τις ειδικότητες που διδάσκονται στα εργαστήρια αυτά αλλά και στα άλλα κέντρα επαγγελματικής εκπαίδευσης αναπήρων ή ψυχολογικά αποκλινόντων ατόμων σχετίζονται με παραδοσιακές δραστηριότητες (κοπτική, ραπτική, υφαντική, ξυλουργική, κεραμική και άλλες). Οι σύγχρονες επαγγελματικές εξειδικεύσεις (όπως χειριστές ηλεκτρονικών υπολογιστών, σχεδιαστές και άλλες) δεν έχουν αναπτυχθεί όσο πρέπει. Αυτή η έλλειψη εκσυγχρονισμού δε διευκολύνει την ένταξη στην αγορά εργασίας ακόμα και αυτών των ατόμων που, ξεπερνώντας πλήθος δυσκολιών και προβλημάτων, καταφέρνουν να παρακολουθήσουν κάποιο σχολείο επαγγελματικής εξειδίκευσης.

Τελείως υπανάπτυκτη παραμένει επίσης η ενδοεπιχειρησιακή επαγγελματική κατάρτιση ατόμων με ειδικές ανάγκες, η οποία θα μπορούσε περισσότερο από κάθε άλλη μορφή να εξασφαλίσει την επαγγελματική απασχόληση των κατάρτιζομένων. Αυτό οφείλεται από τη μία, στην αδυναμία των ελληνικών να αναπτύξουν παρόμοιες εκπαιδευτικές δραστηριότητες λόγω του μικρού μεγέθους τους, όσο και στο μικρό αριθμό των απασχολούμενων ατόμων ειδικών κατηγοριών, αλλά και σε πολλούς άλλους λόγους.

Πολύ πιθανό είναι το γεγονός της μη ενημέρωσης των ατόμων με ειδικές ανάγκες και των οικογενειών τους γύρω από τις δυνατότητες επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης. Η άγνοια αυτή οδηγεί στον κοινωνικό και επαγγελματικό αποκλεισμό των ατόμων αυτών, τα οποία παραμένουν κλεισμένα στον εαυτό τους και στο πρόβλημα τους, μη γνωρίζοντας πού να απευθυνθούν και πώς να βοηθηθούν. Οπωσδήποτε, υπάρχουν και εκείνες οι περιπτώσεις, σπάνιες μεν, στις οποίες ορισμένες οικογένειες για λόγους αποφυγής κοινωνικού στιγματισμού δε δραστηριοποιούνται ενεργά στην αναζήτηση λύσεων για τα παιδιά τους που εμφανίζουν κάποιο ειδικό πρόβλημα<sup>20</sup>.

Από την άλλη, παρατηρείται διστακτικότητα πρόσληψης ατόμων με ειδικές ανάγκες, παρά τα κίνητρα τα οποία έχουν θεσπιστεί για την πρόσληψη σε θέσεις εργασίας ατόμων της κατηγορίας αυτής. Ακόμη και οι χώροι εργασίας στις διάφορες

<sup>20</sup> Ζώνιου-Σιδέρη Α., (2004), "Σύγχρονες ενταξιακές προσεγγίσεις". Τόμοι Α' και Β', Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα

επιχειρήσεις και οργανισμούς δεν εξυπηρετούν την εργασία ατόμων που εμφανίζουν κάποια σωματική αδυναμία και σε ελάχιστες περιπτώσεις λαμβάνεται πρόνοια για κάτι τέτοιο.

Για όλα αυτά που αναφέραμε, καταλαβαίνουμε ότι σε γενικές γραμμές μπορεί δεν έχουν ακόμη περιοριστεί σε ικανοποιητικό βαθμό οι κοινωνικές επιφυλάξεις που υπάρχουν ως προς ορισμένες κατηγορίες νέων που έχουν κάποιο σωματικό ή ψυχολογικό πρόβλημα και δεν έχει αναπτυχθεί η κοινωνική ευαισθησία που πρέπει να υπάρχει απέναντι στα άτομα αυτά.

### 1.7.1. Ειδική εκπαίδευση και νέες τεχνολογίες

Όλοι πιστεύω συμφωνούν στο ότι

*...η εκπαίδευση είναι ένα κοινωνικό αγαθό στο οποίο όλοι οι άνθρωποι έχουν το δικαίωμα πρόσβασης, ανεξάρτητα από την κοινωνική καταγωγή τους ή τις φυσικές αδυναμίες τους.*

Η ιδέα αυτή, αν και απέχει πολύ από την πραγματικότητα, είναι γενικά αποδεκτή και αποτελεί ένα από τα βασικά ανθρώπινα δικαιώματα. Οι κοινωνικές επιστήμες εξελίσσονται, η τεχνολογία εξελίσσεται και από τη μια τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις πολλαπλασιάζονται και από την άλλη δημιουργούνται νέες κοινωνικές απαιτήσεις και ανακαλύπτονται νέοι τρόποι αντιμετώπισης των μαθησιακών δυσκολιών και των χαμηλών επιδόσεων των παιδιών.

Το σίγουρο είναι ότι τα παιδιά με προβλήματα είναι δυνατόν να βοηθηθούν δουλεύοντας με Η/Υ. Υπάρχουν λογισμικά που δίνουν τη δυνατότητα στους εκπαιδευτικούς να προσαρμόσουν το διαδραστικό περιβάλλον ανάλογα με τις μαθησιακές ιδιαιτερότητες του κάθε παιδιού. Καταλαβαίνουμε ότι τα άτομα με φυσικές αναπηρίες, εκ γενετής ή επίκτητες, βρίσκουν συνήθως μεγάλη δυσκολία στο να κάνουν οποιαδήποτε κίνηση: να κινήσουν τα χέρια τους, να πιάσουν ένα βιβλίο και να γυρίσουν τις σελίδες του, να κρατήσουν ένα μολύβι και να ελέγξουν τις κινήσεις τους για να γράψουν. Για ορισμένους, ακόμη και να κρατήσουν σταθερό το κεφάλι ή το βλέμμα τους είναι δύσκολο. Είναι δυνατόν όμως να γίνουν προσαρμογές σε μηχανικά εργαλεία και εξαρτήματα της νέας τεχνολογίας, ώστε τα επιτεύγματα της να φανούν χρήσιμα και για τα άτομα αυτά. Επειδή πολλά φυσικώς αδύνατα άτομα



δεν μπορούν να χρησιμοποιήσουν πληκτρολόγιο, έχουν κατασκευαστεί, για παράδειγμα, ειδικές συσκευές που προσαρτώνται στο κεφάλι ή και στο πόδι και, με τη βοήθεια ενός ειδικού εξαρτήματος μπορούν να χτυπούν τα πλήκτρα<sup>21</sup>. Οι εικόνες που θα χρησιμοποιηθούν για τη μάθηση προφορικού ή γραπτού λεξιλογίου μπορεί να έχουν εισαχθεί στον Η/Υ από φωτογραφίες που έχουν τραβήξει ή συλλέξει οι ίδιοι οι μαθητές. Εικόνες και κείμενα των μαθητών γίνονται αφίσες μέσα στην τάξη μαζί με άλλα υλικά.

Για πιο ελαφρές αδυναμίες, υπάρχουν πληκτρολόγια που δεν επηρεάζονται από τον αδέξιο χειρισμό του χρήστη (παρατεταμένο πάτημα πλήκτρων, τρόμος χεριών, μη ηθελημένο πάτημα πολλών πλήκτρων συγχρόνως κ.α.). Υπάρχει επίσης μηχανικό υλικό, αλλά και λογισμικό, το οποίο πραγματοποιεί πολλές αυτοματοποιημένες λειτουργίες, ώστε να ελαχιστοποιείται η πολυπλοκότητα των απαιτούμενων κινήσεων. Άτομα, τέλος, που κουράζονται λόγω μυϊκών αδυναμιών να γράφουν στο σχολείο ή στις εξετάσεις, μπορούν να παίρνουν μαζί τους φορητό υπολογιστή και έτσι δεν θα διαφέρουν από τους σωματικά ικανούς συμμαθητές τους.

Για όλα αυτά τα άτομα αυτά η εκμάθηση και μόνο της χρήσης του Η/Υ και των πολυμέσων είναι επίτευγμα.. Έχει αποδειχθεί, ότι ο Η/Υ, με τα κίνητρα που δίνει στο παιδί, τα οποία το ωθούν στην επανάληψη δραστηριοτήτων, κάνει ένα είδος θεραπευτικής άσκησης καθώς τα παιδιά εμφανίζουν περισσότερη αυτοσυγκέντρωση τόσο σε χρόνο, όσο και σε ένταση, ενώ βελτιώνουν τη γνωστική, συναισθηματική και κοινωνική συμπεριφορά τους<sup>22</sup>.

Οι τυφλοί επίσης, μπορούν να εργαστούν με πληκτρολόγια αφής, να ακούν τα μηνύματα, να επικοινωνήσουν με σήματα μορς και να κινούνται άνετα σε ολόκληρη βιβλιογραφία με λογισμικό που χρησιμοποιεί τα λεγόμενα υπερ-κείμενα και κατορθώνουν να χρησιμοποιούν τον υπολογιστή και να έχουν αποτελέσματα που σε τίποτα δεν διαφέρουν από εκείνα ενός σωματικά ικανού ατόμου.

---

<sup>21</sup> <https://dSPACE.lib.uom.gr/bitstream/2159/1043/1/GkougkousisMsc2002.pdf>,

Υπολογιστές και άτομα με ειδικές ανάγκες

<sup>22</sup> <https://pergamos.lib.uoa.gr/uoa/dl/frontend/file/lib/default/data/1333265/theFile>

Εφαρμογές και τεχνολογίες πληροφορικής για ΑΜΕΑ



Όσον αφορά τα άτομα, που αντιμετωπίζουν πρόβλημα με το λόγο αυτά μπορούν να επικοινωνήσουν κάνοντας τον υπολογιστή να μιλήσει γι' αυτούς, πληκτρολογώντας όσα θα ήθελαν να πουν. Τέλος, τα άτομα με σοβαρές φυσικές αδυναμίες, που κατορθώνουν, με τη βοήθεια του υπολογιστή να παρακολουθούν πανεπιστημιακά μαθήματα εξ αποστάσεως, να γίνονται ειδικοί στην πληροφορική, να γίνονται δάσκαλοι (χάρη βέβαια και στις γενναίες αποφάσεις ορισμένων φορέων να τους δεχτούν όπως είναι και να τους στηρίξουν) και να παράγουν οι ίδιοι εκπαιδευτικό λογισμικό. Οι προοπτικές, που διαγράφονται με τα συνεχώς αναπτυσσόμενα δίκτυα ηλεκτρονικής επικοινωνίας, όπως το Internet, προσφέρουν νέες ευκαιρίες στα άτομα με φυσικές αδυναμίες, τα οποία μπορούν να απασχοληθούν σοβαρά με την αυτοεκπαίδευσή τους μετατρέποντας το χρόνο της υποχρεωτικής καθήλωσης τους σε ένα αναπηρικό καρότσι σε χρόνο μελέτης και εργασίας.

Η χρήση των Η/Υ δεν αποτελεί πανάκεια που θα επιφέρει τις λύσεις και τις αλλαγές που αναζητάμε στην εκπαίδευση. Το μέσο-Η/Υ δεν αυτοματοποιεί τη διαδικασία της μάθησης. Η αποτελεσματικότητα του μέσου δεν έγκειται στο hardware δηλαδή στα μηχανήματα αλλά στο humanware δηλαδή στον ανθρώπινο παράγοντα.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup>

### ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ

#### 2.1. ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ

Στο Ελληνικό Σύνταγμα υπάρχει μια σειρά άρθρων, με τα οποία προστατεύονται τα άτομα με ειδικές ανάγκες όλων των κατηγοριών.

Σύμφωνα με το άρθρο 4, όλοι οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου και έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις. Με το άρθρο αυτό καθιερώνεται η αρχή της ισότητας των ατόμων με ειδικές ανάγκες έναντι του νόμου, όπως και η αρχή της ισότητας των δύο φύλων. Η συνταγματική αυτή κατοχύρωση της αρχής της ισότητας έναντι του νόμου αποτελεί το θεμέλιο λίθο του ρυθμιστικού πλαισίου για τα άτομα με ειδικές ανάγκες και την αντιμετώπισή τους από το κράτος, ενώ η αρχή της ισότητας των δύο φύλων εξασφαλίζει ότι οι γυναίκες με αναπηρία αποτελούν ισότιμα μέλη της κοινωνίας και προστατεύονται από το κράτος όπως και οι άνδρες με αναπηρία.

Στην παρ. 2 στο άρθρο 21 του Συντάγματος, οι πολύτεκνες οικογένειες, οι ανάπηροι πολέμου και ειρηνικής περιόδου, τα θύματα πολέμου, οι χήρες και τα ορφανά εκείνων που έπεσαν στον πόλεμο, καθώς και όσοι πάσχουν από ανίατη σωματική ή πνευματική νόσο έχουν δικαίωμα ειδικής φροντίδας από το κράτος, ενώ, στην παρ. 3 του ίδιου άρθρου, το κράτος μεριμνά για την υγεία των πολιτών και παίρνει ειδικά μέτρα για την προστασία της νεότητας, του γήρατος, της αναπηρίας και για την περίθαλψη των απόρων. Έτσι, θεμελιώνεται το κοινωνικό κράτος δικαίου και η κοινωνική πολιτική του κράτους, η οποία

ασκείται μέσω των ειδικότερων νόμων που εκτελούν αυτή τη συνταγματική επιταγή<sup>23</sup>.

Στην παρ. 6 του άρθρου 21, ορίζεται ότι

*«Τα άτομα με αναπηρίες έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρων που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας».*

Έτσι υιοθετείται ένα κοινωνικό μοντέλο για την αναπηρία, το οποίο σε συνδυασμό με την αρχή της αναλογικής ισότητας<sup>24</sup> αλλά και με άλλες διατάξεις σε παρακάτω άρθρα που αφορούν θετικών μέτρων υπέρ των ομάδων<sup>25</sup>, οι οποίες τελούν υπό συνθήκες πραγματικής ανισότητας, προστατεύονται και διευκολύνονται τα άτομα με ειδικές ανάγκες.

Σύμφωνα τώρα με το άρθρο 22 του Συντάγματος, θεμελιώνεται, επίσης, το δικαίωμα των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην εργασία και η προστασία της εργασίας που παρέχουν. Ρυθμίζεται δηλαδή, η παροχή της εργασίας, οι συνθήκες απασχόλησης, η αμοιβή, οι προαγωγές, η εκπαίδευση στην εργασία και όλο το καθεστώς της παροχής εργασίας από τα άτομα με ειδικές ανάγκες:

*«Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας. Το Κράτος μεριμνά για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, όπως νόμος ορίζει».*

Παρακάτω το άρθρο 25 του Συντάγματος αναφέρει τα εξής:

---

<sup>23</sup> Ζερδελής Δ., 2007, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα

<sup>24</sup> άρθρο 4 παρ.1

<sup>25</sup> άρθρο 116 παρ. 2:

*«Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών».*

*« 1. Τα δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου και η αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου τελούν υπό την εγγύηση του Κράτους. Όλα τα κρατικά όργανα υποχρεούνται να διασφαλίζουν την ανεμπόδιση και αποτελεσματική άσκησή τους.*

*2. Η αναγνώριση και η προστασία των θεμελιωδών και απαράγραπτων δικαιωμάτων του ανθρώπου από την Πολιτεία αποβλέπει στην πραγμάτωση της κοινωνικής προόδου μέσα σε ελευθερία και δικαιοσύνη.*

*3. Η καταχρηστική άσκηση δικαιώματος δεν επιτρέπεται.*

*4. Το Κράτος δικαιούται να αξιώνει από όλους τους πολίτες την εκπλήρωση του χρέους της κοινωνικής και εθνικής αλληλεγγύης.»*

Με το συγκεκριμένο άρθρο προστατεύονται τα δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου και γίνονται σεβαστά αυτά από το κράτος. Οπότε τα άτομα με ειδικές ανάγκες, ως δικαιούχοι των παραπάνω δικαιωμάτων, τελούν υπό την προστασία και την εγγύηση του κράτους και απολαμβάνουν όλες τις πλευρές της πολιτικής, κοινωνικής, οικονομικής και πολιτιστικής ζωής. Οποσδήποτε όμως απαγορεύεται η κατάχρηση του δικαιώματος και όλοι πρέπει να υπακούουν στα όρια που θέτει το ίδιο το δικαίωμα.

Ένα νέο δικαίωμα προστέθηκε με την αναθεώρηση του Συντάγματος του 2001, αυτό της ηλεκτρονικής προσβασιμότητας. Έτσι σύμφωνα με το άρθρο 5<sup>A</sup> παράγραφος 2:

*«Καθένας έχει δικαίωμα συμμετοχής στην Κοινωνία της Πληροφορίας. Η διευκόλυνση της πρόσβασης στις πληροφορίες που διακινούνται ηλεκτρονικά, καθώς και της παραγωγής, ανταλλαγής και διάδοσής τους αποτελεί υποχρέωση του Κράτους, τηρουμένων πάντοτε των εγγυήσεων των άρθρων 9, 9A και 19»<sup>26</sup>.*

## **2.2. ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ**

Το Σύνταγμα ορίζει ρητώς και κατηγορηματικώς ότι:

---

<sup>26</sup><http://www.disabled.gr/tiOporopsis-sti-diadikasia-proslipsis-amea-me-tori-nomo-295601/>, Τροποποιήσεις στη διαδικασία πρόσληψης ΑμΕΑ με τον νόμο 2956/01

*«πολύτεχνες οικογένειες, ανάπηροι πολέμου και ειρηνικής περιόδου, θύματα πολέμου, χήρες και ορφανά εκείνων που έπεσαν στον πόλεμο, καθώς και όσοι πάσχουν από ανίατη σωματική ή πνευματική νόσο έχουν δικαίωμα ειδικής φροντίδας από το Κράτος»,*

ενώ

*«τα άτομα με αναπηρίες έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρων που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας»<sup>27</sup>.*

Τι σημαίνει αυτό; Σημαίνει ότι το Κράτος φροντίζει τις ασθενείς ομάδες του πληθυσμού του, προσπαθώντας να τους εντάξει στην αγορά εργασίας και τους προστατεύει με τη νομοθεσία. Πως γίνεται αυτό;

Πολλές φορές, η σύμβαση εργασίας μεταξύ εργοδότη και υπαλλήλου δεν καταρτίζεται με τον κλασικό τρόπο της άμεσης και απευθείας συναίνεσης των μερών, από την οποία παράγεται η τελική δέσμευσή τους και καθορίζεται το περιεχόμενο αυτής της δέσμευσης. Υπάρχει εδώ η έννοια της αναγκαστικής σύμβασης εργασίας, η οποία υποκαθιστά το συναινετικό στοιχείο και άλλες παρεμβάσεις όπως σύμβαση με δοκιμή και σύμβαση με διαγωνισμό ή σύμβαση προσχώρησης στους όρους του εργοδότη.

Έτσι η σχέση εργασίας εδώ δεν πηγάζει από την ελεύθερη συναίνεση των ενδιαφερομένων αλλά από επιταγή του νόμου, ο οποίος επιβάλλει στον εργοδότη την υποχρέωση να συνάψει σύμβαση εργασίας με ορισμένα πρόσωπα που ο ίδιος καθορίζει. Στην περίπτωση αυτή γίνεται λόγος για αναγκαστική σύμβαση εργασίας που δεν συγκρούεται με τις διατάξεις που απαγορεύουν την αναγκαστική εργασία, γιατί η δέσμευση αναφέρεται εδώ στον εργοδότη και όχι στον μισθωτό. Με τις αυξανόμενες ευθύνες του κοινωνικού κράτους τέτοιες περιπτώσεις συνεχώς πληθαίνουν<sup>28</sup>.

Πρέπει να τονίσουμε επίσης, ότι οι περιορισμοί αυτοί είναι συνταγματικώς ανεκτοί, γιατί δικαιολογούνται από το δημόσιο και κοινωνικό συμφέρον, δεδομένου ότι με αυτούς ενισχύονται άτομα που χρήζουν κοινωνικής

---

<sup>27</sup> άρθρο 21, παρ. 2 και 6.

<sup>28</sup> Κουκιάδης Ι., 2011, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα.

προστασίας, είτε λόγω της αδυναμίας τους να ανταπεξέλθουν από μόνα τους στις δυσκολίες της ζωής, ιδιαίτερα λόγω της δυσχέρειας να βρουν μια εργασία η οποία θα τους επιτρέψει να ζουν αξιοπρεπώς, είτε για λόγους εκπλήρωσης ηθικής υποχρέωσης της κοινωνίας προς αυτά (πολεμιστές, αντιστασιακοί, πολύτεκνοι)<sup>29</sup>.

### 2.3. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ

Ο Ν. 2643/1998, που αναφέραμε πιο διεξοδικά παραπάνω, μεριμνά για την απασχόληση ειδικών κατηγοριών εργαζομένων. Βέβαια θα μπορούσε πολύ σωστά να αναφέρει κάποιος πως η μέριμνα αυτή γίνεται, βάζοντας σοβαρούς περιορισμούς της επιχειρηματικής και συμβατικής ελευθερίας. Όμως, όπως είδαμε και πιο πάνω, οι περιορισμοί αυτοί κρίθηκαν συνταγματικά επιτρεπτοί, διότι επιβάλλονται από λόγους δημοσίου συμφέροντος (προστασία ατόμων που έχουν ανάγκη ειδικής φροντίδας) και δε οδηγούν «...εις ουσιαστικήν αποδυνάμωσιν του συνταγματικώς προστατευομένου δικαιώματος» όπως αναφέρεται ρητώς σε συγκεκριμένο άρθρο. Άλλωστε, το ίδιο το Σύνταγμα<sup>30</sup> επιβάλλει στον κοινό νομοθέτη την υποχρέωση να λάβει τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία των προσώπων αυτών και επομένως οι σχετικές ρυθμίσεις υλοποιούν ακριβώς τη συνταγματική αυτή επιταγή<sup>31</sup>.

Έτσι, με τον τρόπο αυτό, οι επιχειρήσεις προσλαμβάνουν ένα ποσοστό 8% ατομών με ειδικές ανάγκες το οποίο κατανέμεται ως εξής:

- 3% για τους πολύτεκνους στον ιδιωτικό τομέα (2% στον ευρύτερο δημόσιο τομέα),
- 2% για τα άτομα με ειδικές ανάγκες στον ιδιωτικό τομέα (3% στον ευρύτερο δημόσιο τομέα),
- 1% για όσους έλαβαν μέρος στην εθνική αντίσταση και τα τέκνα τους,
- 1% για όσους έχουν τέκνα, αδελφό ή σύζυγο με βαριά ψυχοσωματικά προβλήματα με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω και

---

<sup>29</sup> Ληξουριώτης Ι., 2013, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα.

<sup>30</sup> άρθρ. 22και παρ.2

<sup>31</sup> Ζερδελής Δ., 2007, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα.

- 1% για τους ανάπηρους πολέμου, τους αναπήρους άμαχου πληθυσμού, τους αναπήρους ειρηνικής περιόδου και τα τέκνα τους.

## **2.4. Η ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΟΜΑΔΩΝ ΕΙΝΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΝΑΓΚΗ**

Καταλαβαίνουμε όλοι μας από τα πιο πάνω, ότι το Σύνταγμα με τα σχετικά άρθρα προσπαθεί στην κοινωνική ενσωμάτωση, δηλαδή στην κοινωνική ένταξη των ομάδων αυτών του πληθυσμού. Η διαδικασία αυτής της κοινωνικοποίησης, περιλαμβάνει ενέργειες όπως την εκπαίδευση, την επαγγελματική κατάρτιση, τον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη λειτουργική αποκατάσταση των ατόμων αυτών και ολοκληρώνονται με την επαγγελματική αποκατάσταση.

Πρέπει λοιπόν να γίνει κοινώς αποδεκτή η ισοτιμία όλων των μελών ενός συνόλου ή όλων των υποσυνόλων ενός συνόλου, δηλαδή ότι όλοι πρέπει να συμμετέχουν σε δικαιώματα αλλά και σε υποχρεώσεις με τα λειτουργεί ένα περιβάλλον (οικογενειακό, σχολικό, εργασιακό, κοινωνικό).

Σύμφωνα με τους ειδικούς, η εργασία συμβάλλει με πολλούς και ενδιαφέροντες τρόπους όχι μόνο στην επιβίωση αλλά και στην ολοκλήρωση του ανθρώπου και της κοινωνίας.

Η εργασία παρέχει στον άνθρωπο, μεταξύ των άλλων, και τα εξής:

- Ευκαιρίες να καλλιεργήσει και να αναπτύξει τις ικανότητές του, οι οποίες συμβάλλουν στην ανάπτυξη και τη μορφοποίηση της προσωπικότητάς του.
- Δυνατότητες δημιουργίας ουσιαστικών σχέσεων με τα άλλα μέλη του κοινωνικού συνόλου, και οι σχέσεις αυτές,
- Συνεπάγονται την ύπαρξη και λειτουργία της κοινωνίας αυτής και αντιστρόφως η ύπαρξη και η λειτουργία της κοινωνίας επιβάλλει τη δημιουργία των σχέσεων αυτών, οι οποίες και οδηγούν,
- Στην κοινωνική ενσωμάτωση του ανθρώπου.

Απαραίτητη λοιπόν είναι η κοινωνική συμβίωση των ανθρώπων μέσω των δυνατοτήτων που προσφέρει η μέσω της εργασίας συμμετοχή στο κοινωνικό γίγνεσθαι. Πολλοί όμως άνθρωποι, για διάφορους λόγους (υποκειμενικούς ή και αντικειμενικούς) δεν έχουν ίσες ευκαιρίες προετοιμασίας και αναλογικής

συμμετοχής σ' αυτό. Η απουσία ορισμένων ανθρώπων από το κοινωνικό γίνεσθαι έχει ως συνέπεια, είτε να μην αποκτούν οι άνθρωποι αυτοί προσωπική ταυτότητα δηλαδή ελεύθερη προσωπικότητα και να αλλοτριώνονται εξαρτώμενοι από το κατά συγκυρία περιβάλλον (οικογενειακό, ιδρυματικό, φιλανθρωπικό, παροχών κ.λπ.), είτε να περιθωριοποιούνται, να εξαθλιώνονται και να αποκόπτονται ή να απορρίπτονται από αυτό.

Το κράτος, στο πλαίσιο της κοινωνικής πολιτικής του, λαμβάνει μέτρα υπέρ ορισμένων ομάδων του πληθυσμού οι οποίες έχουν ανάγκη ιδιαίτερης προστασίας, με στόχο την επαγγελματική τους αποκατάσταση και την κοινωνική τους ένταξη. Τα άτομα με ειδικές ικανότητες, καθώς και οι κατηγορία των μειονεκτούντων προσώπων έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν μέτρων που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας.

Ο Κοινοτικός Χάρτης των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων του 1989, αναγνωρίζει τη σημασία της καταπολέμησης κάθε είδους διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένης της ανάγκης να λαμβάνονται κατάλληλα μέτρα για την κοινωνική και οικονομική ένταξη των ηλικιωμένων και των προσώπων με ειδικές ανάγκες. Στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Ελσίνκι, τον Δεκέμβριο του 1999 δόθηκαν κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, οι οποίες τονίζουν ότι πρέπει να προωθηθεί η δημιουργία προϋποθέσεων για μια αγορά εργασίας που θα ευνοεί την κοινωνική ένταξη, με τη διαμόρφωση ενός συνεκτικού συνόλου πολιτικών που θα στοχεύουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων εις βάρος ομάδων, όπως είναι τα άτομα με ειδικές ανάγκες<sup>32</sup>.

## **2.5. ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ – ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ**

ΣΕΛΙΔΑ 62

ΦΤΩΧΕΙΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΣ

---

<sup>32</sup> Ληξουριώτης Ι., 2013, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup>

### ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΙΔΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΑΤΟΜΩΝ

#### 3.1. ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Πρώτα από όλα στο συγκεκριμένο σημείο, θα πρέπει να αναφέρουμε τι εννοούμε με τον όρο “εργασία”. Βέβαια μας ενδιαφέρει ο όρος εργασία ως αντικείμενο σύμβασης. Με τον όρο λοιπόν «εργασία», ως αντικείμενο σύμβασης, εννοείται κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα, η οποία είναι επωφελής οικονομικά για ένα άλλο πρόσωπο. Η δραστηριότητα δηλαδή πρέπει να αποβλέπει σ' έναν οικονομικό σκοπό, ο οποίος όμως δεν είναι απαραίτητο να επιτυγχάνεται πραγματικά με τη μορφή οποιουδήποτε οικονομικού αποτελέσματος. Κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα που αναπτύσσεται για χάρη κάποιου άλλου, δηλαδή για την ικανοποίηση μιας ξένης ανάγκης, ανεξάρτητα από το είδος της εμπίπτει, από νομική πλευρά, στην έννοια της εργασίας. Μπορεί να είναι σωματική, πνευματική, να συνίσταται σε θετική ενέργεια, σε σκόπιμη ακινησία (απασχόληση μοντέλου) ή σε ετοιμότητα για την πιθανότητα παροχής ενεργού εργασίας. Η απλή παράλειψη δεν συνιστά εργασία ακόμη και αν αμείβεται.

Ετοιμότητα για εργασία υπάρχει, όταν κάποιος δέχεται να περιορίσει για ορισμένο χρόνο την προσωπική του ελευθερία για χάρη κάποιου άλλου προσώπου, με σκοπό να του προσφέρεται, μέσα στο χρόνο που συμφωνήθηκε, εργασία κάθε φορά που θα του ζητηθεί. Η ετοιμότητα για εργασία μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, αφού και αυτή, όπως αναφέρθηκε, εμπίπτει στη νομική έννοια της εργασίας. Ιδιαίτερα σημαντική είναι

η διάκριση μεταξύ γνήσιας και απλής ετοιμότητας, καθόσον στη δεύτερη, σύμφωνα με τη νομολογία, δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τα ελάχιστα όρια αμοιβών και για τα χρονικά όρια εργασίας<sup>33</sup>.

Κριτήριο διάκρισης αποτελεί η διατήρηση ή μη σε εγρήγορση των σωματικών και πνευματικών δυνάμεων του εργαζομένου. Εφόσον υπάρχει το στοιχείο της εγρήγορσης, η ετοιμότητα εξομοιώνεται πλήρως με την κανονική εργασία και η σχέση υπόκειται σε όλους τους κανόνες του εργατικού δικαίου. Αναμφίβολα, για γνήσια ετοιμότητα πρόκειται, όταν ο εργαζόμενος πρέπει να βρίσκεται για ορισμένο χρόνο στον τόπο εργασίας, για να παράσχει τις υπηρεσίες του μόλις παρουσιαστεί ανάγκη. Αντίθετα, αν λείπει το στοιχείο αυτό, πρόκειται για απλή ετοιμότητα, η οποία δεν αναιρεί την ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας, λόγω όμως τ(ον ιδιορρυθμιών που παρουσιάζει, δεν εφαρμόζονται σ' αυτή οι διατάξεις ειδικών νόμων και συλλογικών συμβάσεων, αναφορικά με τα ελάχιστα όρια αμοιβής και τις προσαυξήσεις για νυχτερινή, υπερωριακή ή άλλη εργασία σε ημέρες εορτών ή ανάπαυσης.

Η σύμβαση αυτή είναι συγκεκριμένης χρονικής διάρκειας<sup>34</sup> η οποία μπορεί να είναι και πάρα πολύ μικρή, να μη ξεπερνά ας πούμε την μία ημέρα. Η χρονική της λοιπόν διάρκεια αποτελεί συστατικό της στοιχείο αφού τη χωρίζει σε κατηγορίες όπως ορισμένου χρόνου και αορίστου χρόνου, όπως θα δούμε πιο αναλυτικά παρακάτω. Οι κατηγορίες αυτές καθορίζουν και τον τρόπο και της προϋποθέσεις λήξης της εργασιακής σχέσης, καθώς και το ύψος της οφειλόμενης αποζημίωσης απόλυσης. Το στοιχείο λοιπόν του προσδιορισμού από τα συμβαλλόμενα μέρη της διάρκειας ζωής της εργασιακής σχέσης<sup>35</sup> αποτελεί τον αποφασιστικό παράγοντα για την παρέμβαση και τη λειτουργία της μιας ή της άλλης δέσμης προστατευτικών διατάξεων σχετικά με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Εάν η σύμβαση δεν έχει "ημερομηνία λήξεως", δηλαδή είναι αορίστου χρόνου, τότε ο εργαζόμενος έχει με το μέρος του όλες τις διατάξεις του νόμου

---

<sup>33</sup> Ζερδελής Δ. 2007. Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα.

<sup>34</sup> Βλαστός Στ., 1995, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα, Εκδόσεις Σάκκουλα. Αθήνα.

<sup>35</sup> Ληξουριώτης Ι., 1993, Διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, ΕΕΔ 52

για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου<sup>36</sup>. Από την άλλη μεριά, αν η σύμβαση είναι ορισμένου χρόνου, δηλαδή έχει συγκεκριμένη διάρκεια ζωής, η προστασία του μισθωτού περιορίζεται κατ' αρχήν, στα πλαίσια της εφαρμογής των σχετικών διατάξεων του Α.Κ<sup>37</sup>.

### 3.1.1. Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου

Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, συνάπτεται μεταξύ των μερών των συμβαλλομένων, όταν είναι γνωστό εκ των προτέρων, το ακριβές χρονικό σημείο λήξης της, είτε γιατί αυτό συμφωνήθηκε ρητά ή σιωπηρά μεταξύ των συμβαλλομένων, είτε γιατί δεν ορίστηκε καν, προκύπτει όμως από το είδος και το σκοπό της εργασίας, έτσι ώστε όταν φτάσει αυτό, να επέρχεται αυτοδικαίως και η λύση της σύμβασης, χωρίς οποιαδήποτε προειδοποίηση, καταγγελία και καταβολή αποζημίωσης.

Έτσι λοιπόν η λήξη της σύμβασης σε συγκεκριμένη χρονική στιγμή, είναι ανεξάρτητη της θέλησης των μερών, εξαρτάται μόνο από εξωτερικά γεγονότα και είναι βέβαια ότι θα συμβεί<sup>38</sup>.

Καταλαβαίνουμε λοιπόν ότι σύμβαση ορισμένου χρόνου, συνάπτεται όταν μισθωτός προσλαμβάνεται σε εποχιακή εργασία, σε εταιρία που πρόκειται να διαλυθεί σε τακτό χρόνο, για να αντικαταστήσει άλλον εργαζόμενο που απουσιάζει πρόσκαιρα π.χ. σε άδεια ή λόγω στράτευσης ή έγκυο γυναίκα που βρίσκεται σε άδεια κηρύσεως και τοκετού, οπότε πρόκειται για παροδικές και έκτακτες ανάγκες, για την εκτέλεση ορισμένου οικοδομικού έργου ή ορισμένων εργασιών ή για την παραγωγή ορισμένης ποσότητας ή ορισμένου αριθμού προϊόντων, σε επιχείρηση στην οποία ισχύει εσωτερικός υποχρεωτικός κανονισμός ο οποίος ορίζει την αυτοδίκαιη αποχώρηση των εργαζομένων με τη συμπλήρωση ενός ορίου ηλικίας, με δοκιμή κ.λ.π. Επίσης, όταν ο καθορισμός του ορισμένου χρόνου της λήξεώς της γίνεται κατόπιν επιθυμίας του εργαζομένου ή προς το συμφέρον του, αν και το γεγονός ότι η σύμβαση ορισμένου χρόνου προστατεύει τον εργαζόμενο καθ' όλη τη διάρκειά της από μία

<sup>36</sup> Ν.2112/1920, Ν.3198/1955

<sup>37</sup> άρθρα 671-674

<sup>38</sup>Κουκιάδης Γ., 1986, Στοιχεία χαρακτηρισμού της σύμβασης εργασίας ως αορίστου χρόνου, ΕΕΔ 45.

αιφνίδια απόλυση, δεν αποτελεί ασφαλές κριτήριο ότι η ορισμένη διάρκειά της εξυπηρετεί κυρίως το συμφέρον αυτού, γι' αυτό και θα πρέπει να συντρέχουν στο πρόσωπο του εργαζομένου και άλλοι αντικειμενικοί λόγοι που να δικαιολογούν το αληθές συμφέρον του να εργασθεί για ορισμένο μόνο χρονικό διάστημα. Ακόμη, όταν ο εργαζόμενος είναι αλλοδαπός, οπότε ο ορισμένος χρόνος της σύμβασης εργασίας είναι ίσος με τον χρόνο άδειας εργασίας του<sup>39</sup>.

Αν χορηγηθεί νέα άδεια εργασίας, τότε καταρτίζεται νέα εργασιακή σύμβαση ορισμένου χρόνου, ενώ αν η άδεια παραταθεί, τότε η αρχική σύμβαση συνεχίζεται μεν, θεωρείται όμως πάλι ως ορισμένου χρόνου, με διάρκεια εκείνη της άδειας. Τέλος σημειώνεται ότι, σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί να συναφθεί ακόμη και για εργασίες ορισμένων ημερών ή ωρών<sup>40</sup>.

Τέλος, πρέπει να τονίσουμε εδώ, ότι η συνέχιση εργασίας ορισμένου χρόνου άνευ εναντίωσης του εργοδότη, επιφέρει ανανέωση της σύμβασης εργασίας δια μετατροπής της σε αορίστου χρόνου<sup>41</sup>. Η παράταση ωστόσο της σύμβασης για μερικές μέρες μετά τη λήξη της δεν τη μεταβάλλει σε αορίστου χρόνου. Επίσης, κατ' εξαίρεση και παρόλο που τα συμβαλλόμενα μέρη δεσμεύονται για όλο τον χρόνο που είχαν προβλέψει, μπορούν να αποδεσμευτούν και να λυθεί η σχέση τους με καταγγελία, εφόσον υπάρχει σπουδαίος λόγος και μάλιστα χωρίς να τηρηθεί οποιαδήποτε προθεσμία<sup>42</sup>.

### 3.1.2. Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου

Μία σύμβαση εργασίας είναι αορίστου χρόνου, όταν, οι συμβαλλόμενοι δεν έχουν συμφωνήσει ορισμένη διάρκεια, ούτε και αυτή συνάγεται από το είδος

---

<sup>39</sup> Βλαστός Στ., 1995, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα.

<sup>40</sup> Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ρυθμίζονται γενικά από τις διατάξεις των άρθρων 669-674 Α.Κ. Τόσο ο ν. 2112/1920 (άρθρο 1), όσο και το π.δ. 16/18 Ιουλίου 1920 (άρθρο 2 § 1,2), εξαιρούν, με ρητές διατάξεις, από την εφαρμογή τους τις συμβάσεις αυτού του είδους.

<sup>41</sup> άρθρο 671 Α.Κ.

<sup>42</sup> Μετζητάκος Α., 2005, Εργατικό Δίκαιο Ατομικό - Συλλογικό - Ευρωπαϊκό, International forum training and consulting, Αθήνα.

και το σκοπό της εργασίας. Όταν δηλαδή δεν προκύπτει ρητά ή σιωπηρά ο χρόνος λήξης της.

Στη σύμβαση αορίστου χρόνου είναι εκ των προτέρων αντικειμενικά άγνωστο το ακριβές χρονικό σημείο λήξεως της σύμβασης, το οποίο εξαρτάται από περιστατικά εκτός της σύμβασης εργασίας. Επίσης αορίστου χρόνου είναι και η σύμβαση εργασίας της οποίας η λήξη εξαρτάται από γεγονός στο μέλλον ή της οποίας η λήξη συμφωνείται ότι θα καθορισθεί αργότερα από τον εργοδότη, αλλά και όταν η προβλεπόμενη χρονολογία της αυτόματης λύσης της σχέσης δεν προσδιορίστηκε με ακρίβεια ή προσδιορίστηκε μόνο κατά προσέγγιση<sup>43</sup>.

Η σύμβαση αορίστου χρόνου, σε αντίθεση με τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, που είδαμε παραπάνω, και η οποία παύει αυτοδικαίως με την πάροδο αυτού, χωρίς να απαιτείται καταγγελία ή προειδοποίηση ή οποιαδήποτε άλλη ενέργεια από τα μέρη, λύνεται μόνο με καταγγελία καθενός από τα μέρη<sup>44</sup>, κατόπιν μάλιστα τήρησης δεκαπενθήμερης προθεσμίας, εφόσον δεν ορίζεται διαφορετικά στο νόμο ή τη σύμβαση, σύμφωνα και με το άρθρο 669 § 2 εδ β' ΑΚ<sup>45</sup>.

Πρέπει να πούμε εδώ, ότι η σύμβαση αορίστου χρόνου αποτελεί τη συνηθέστερη μορφή εργασιακής σύμβασης, γι' αυτό και εν αμφιβολία μία σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι συνολολογήθηκε για αόριστο χρόνο, ενώ η ειδική προστατευτική για τον εργαζόμενο νομοθεσία από την αυθαίρετη, αλλά και την αιφνιδιαστική καταγγελία της εργασιακής του σύμβασης, των ν. 2112/1920 και 3198/55, καθώς επίσης και του β.δ. της 16/18 Ιουλίου 1920, εφαρμόζεται μόνο επί των εργασιακών συμβάσεων αορίστου χρόνου, αφού, επί των συμβάσεων με ορισμένη χρονική διάρκεια εφαρμόζονται μόνο οι διατάξεις των άρθρων 669-674 ΑΚ<sup>46</sup>.

### **3.2. ΤΙ ΟΝΟΜΑΖΕΤΑΙ ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

---

<sup>43</sup> Λεοντάρης Μ., 2007, Εργατικό Δίκαιο 16, τόμος 1ος, Εκδόσεις Πάμισος, Αθήνα.

<sup>44</sup> άρθρο 669 § 2 εδ. α' ΑΚ

<sup>45</sup> Ζερδελής Δ., 2005, Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου μετά τα ΠΔ 81/2003 και 180/2004, ΔΕΝ 61.

<sup>46</sup> Κουκιάδης Γ., 1986, Στοιχεία χαρακτηρισμού της σύμβασης εργασίας ως αορίστου χρόνου, ΕΕΔ 45.

Στο πρώτο κεφάλαιο είδαμε ποιες είναι οι ασθενείς ομάδες πληθυσμού και με πιο τρόπο προστατεύονται από την πολιτεία. Ένας από τους τρόπους αυτούς είναι ότι περιορίζει σημαντικά την εργοδοτική ελευθερία υποχρεώνοντας τους εργοδότες να προσλαμβάνουν κάποια από τα άτομα αυτά και να τα εντάσσουν στο προσωπικό που απασχολούν<sup>47</sup>.

Για το «αν» όμως θα συναφθεί σύμβαση εργασίας, υπάρχουν ορισμένες ειδικές διατάξεις που επιβάλλουν στον εργοδότη την υποχρέωση να συνάψει σύμβαση εργασίας, περιορίζοντας έτσι σημαντικά τη συμβατική και επαγγελματική του ελευθερία. Οι περιορισμοί όμως αυτοί της ελευθερίας σύναψης, σε αντίθεση με τους περιορισμούς της ελευθερίας καθορισμού του περιεχομένου της σύμβασης, οι οποίοι, στον χώρο του εργατικού δικαίου, εύλογα θα μπορούσε να ισχυρισθεί κανείς ότι αποτελούν τον κανόνα, έχουν εξαιρετικό χαρακτήρα και προϋποθέτουν τη συνδρομή ιδιαίτερων προϋποθέσεων. Ο εξαναγκασμός προς κατάρτιση σύμβασης σημαίνει βαθύτερη επέμβαση στην ιδιωτική αυτονομία του άλλου απ' ότι ο έλεγχος του περιεχομένου της σύμβασης και επομένως δικαιολογείται, μόνον εφόσον συντρέχουν ιδιαίτερα σοβαροί λόγοι δημοσίου ή κοινωνικού συμφέροντος<sup>48</sup>.

Καταρχάς η ειδική αυτή προστασία υπήρχε για τους πολεμιστές, για τους ανάπηρους πολέμου αλλά και για τα θύματα αυτού. Με τον νόμο 1648/1986 τα προστατευόμενα άτομα έγιναν περισσότερα καθώς συμπεριλήφθησαν τα άτομα με ειδικές ανάγκες και οι πολύτεκνοι, όπως είδαμε και παραπάνω.

Για τα πρόσωπα, στα οποία αφορά ο νόμος, ο τρόπος αυτός προστασίας αποτελεί υλοποίηση του δικαιώματος εργασίας του άρθρου 22 παρ. 1 συντ., χωρίς όμως παράλληλο δικαίωμα προσλήψεως από εργοδότη, ο οποίος έχει κενές θέσεις εργασίας και δεν έχει καλύψει το ποσοστό προσλήψεως προστατευόμενων προσώπων που του επιβάλλει ο νόμος. Για τις προσλήψεις αυτές προβλέπεται ειδική διαδικασία.

Σύμφωνα με το άρθρο 22 του ν. 1648/1986, οι επιχειρήσεις που λειτουργούν στην Ελλάδα, ελληνικές ή ξένες, με οποιαδήποτε μορφή όπως και οι

---

<sup>47</sup> Γκούτος Χ., 1992, Ειδική προστασία των ατόμων με ειδικές ανάγκες, των πολεμιστών, των συγγενών τους κ.λπ. ΔΕΝ 48.

<sup>48</sup> Ζερδελής Δ., 2007, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα.

επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις κοινής ωφέλειας έχουν υποχρέωση, αν απασχολούν πάνω από 50 άτομα να προσλαμβάνουν σ' ορισμένο ποσοστό πολεμιστές, αναπήρους, θύματα πολέμου, αγωνιστές εθνικής αντιστάσεως, αδιάφορο αν έχουν θέσεις κενές ή ισχύει απαγόρευση προσλήψεως στον δημόσιο τομέα. Για το δημόσιο, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου καθώς και για τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, τα πράγματα είναι διαφορετικά αφού οι αναγκαστικές προσλήψεις επιβάλλονται μόνο όταν υπάρχουν κενές θέσεις. Διαφορετική είναι η ρύθμιση για το δημόσιο, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοικήσεως, όπου οι αναγκαστικές προσλήψεις επιβάλλονται μόνο όταν υπάρχουν κενές θέσεις<sup>49</sup>. Επίσης προβλέπεται η συμπλήρωση κενών θέσεων κλητήρων, νυχτοφυλάκων και καθαριστριών στο δημόσιο, στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοικήσεως, στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, τα νοσηλευτικά ιδρύματα και τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας με αναπήρους και θύματα πολέμου ή παιδιά τους, καθώς και με αναπήρους ειρηνικής περιόδου<sup>50</sup>.

Η σύμβαση εργασίας, που συνάπτεται μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών είναι αναγκαστική και είναι αορίστου χρόνου. Η κατάρτισή της ολοκληρώνεται με την προσέλκυση του μισθωτού για ανάληψη εργασίας μέσα σε προθεσμία ενός μηνός το αργότερο από την κοινοποίηση σ' αυτόν της αποφάσεως για την τοποθέτησή του<sup>51</sup>.

Άρα μπορούμε να πούμε ότι, αναγκαστική σύμβαση εργασίας είναι η σύμβαση που δεν συνάπτεται ελεύθερα μεταξύ των μερών, αλλά η σύναψη της επιβάλλεται στον εργοδότη από το νόμο με σκοπό την προστασία ορισμένης κατηγορίας εργαζομένων.

Ο νόμος αντικαθιστά τη βούληση του εργοδότη ως προς το πρόσωπο, με το οποίο θα συνάψει σύμβαση εργασίας. Ο εργοδότης υποχρεώνεται να συνάψει σύμβαση εργασίας αποκλειστικά με πρόσωπα που έχουν ορισμένες ιδιότητες ή προσόντα, με τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις που ορίζει ο νόμος,

---

<sup>49</sup> άρθρο 3 ν. 1648/1986

<sup>50</sup> Γκούτος Χ., 1992, *Ειδική προστασία των ατόμων με ειδικές ανάγκες, των πολεμιστών, των συγγενών τους κ.λπ.* ΔΕΝ 48.

<sup>51</sup> άρθρο 3 παρ. 3 ν. 1648/1986

εξακολουθεί όμως να έχει αυτός το διευθυντικό δικαίωμα και να καθορίζει το είδος της εργασίας που θα παρέχει ο αναγκαστικώς τοποθετούμενος.

### **3.3. ΣΥΝΑΨΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Στο σημείο αυτό θεωρούμε σωστό να δούμε τον τρόπο με τον οποίο συνάπτεται μια αναγκαστική, όπως είδαμε πριν, σύμβαση εργασίας. Καταρχάς καταρτίζεται μετά από απόφαση της ειδικής διοικητικής επιτροπής, κατ' εφαρμογή του νόμου, καθώς η απόφαση αυτή αντικαθιστά τη βούληση του εργοδότη. Η ολοκλήρωσή της γίνεται με την προσέλευση του μισθωτού προς ανάληψη εργασίας εντός μηνός από της κοινοποίησής σ' αυτόν της ως άνω αποφάσεως της Επιτροπής. Η σύμβαση αυτή, θεωρείται ότι έχει καταρτισθεί, έστω κι αν δεν διατυπώθηκε εγγράφως, όπως ορίζει για τις προσλήψεις γενικά ο νόμος ή ο κανονισμός εργασίας της επιχειρήσεως, ή αν ο κανονισμός εργασίας προβλέπει διαφορετική διαδικασία για την πρόσληψη.

Αν τώρα ο τοποθετούμενος στη θέση δεν εμφανιστεί εμπρόθεσμα για να αναλάβει υπηρεσία, ή δεν αποδεχτεί τη συγκεκριμένη θέση εργασίας τότε η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι δεν καταρτίστηκε. Στη συγκεκριμένη περίπτωση ο προστατευόμενος χάνει την ιδιότητά του αυτή εκτός αν συντρέχουν άλλοι σοβαροί και κρίσιμοι λόγοι σύμφωνα με την επιτροπή. Από την άλλη το είδος της εργασίας του ωφελούμενου, είναι σύμφωνα με τα προσόντα και τις ικανότητές του και καθορίζεται από τον διευθυντή της επιχείρησης του οποίου όμως η άσκηση πρέπει να μην είναι καταχρηστική, γιατί αλλιώς πρόκειται για μονομερή βλαπτική μεταβολή της συμβάσεως από τον εργοδότη. Εάν το προσωπικό της επιχείρησης διακρίνεται σε τακτικό και σε έκτακτο, βάσει ειδικών κανόνων, ο τοποθετηθείς εντάσσεται αμέσως στο τακτικό προσωπικό, αλλιώς πρόκειται για μονομερή βλαπτική μεταβολή της συμβάσεως<sup>52</sup>.

#### **3.3.1. Καθήκοντα ωφελούμενου.**

Η ατομική σύμβαση εργασίας αναφέρει το είδος της εργασίας, δηλαδή τα καθήκοντα του εργαζόμενου. Κατ' αυτόν τον τρόπο ο εργαζόμενος υποχρεούνται να παρέχει μόνο τη συμφωνημένη εργασία και δικαιούται να αρνηθεί να

---

<sup>52</sup>Γκούτος Χ., 1996, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 52/ 1996, Τεύχος 1240.



εκτελέσει εργασία διαφορετική απ' αυτή που συμφωνήθηκε. Η περιγραφή στην ατομική σύμβαση της εργασίας, που οφείλει να παρέχει ο εργαζόμενος, μπορεί να είναι είτε πολύ συγκεκριμένη είτε, αντίθετα, πολύ γενική. Η σχετική διατύπωση της σύμβασης έχει μεγάλη σημασία, γιατί απ' αυτή εξαρτάται η έκταση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη.

Στην πράξη, σπάνια προσδιορίζονται στην ατομική σύμβαση επακριβώς οι συγκεκριμένες υπηρεσίες που υποχρεούνται να παρέχει ο εργαζόμενος. Τις περισσότερες φορές, η συμφωνία για το είδος της εργασίας αναφέρεται γενικά σε κάποια επαγγελματική ειδικότητα, για την οποία προσλαμβάνεται ο εργαζόμενος.

Τα καθήκοντα του εργαζόμενου τελικά καθορίζονται από τον εργοδότη, με οδηγίες που δίνει κατά τη διάρκεια λειτουργίας της σχέσης, στο πλαίσιο άσκησης του διευθυντικού του δικαιώματος. Μπορεί λοιπόν ο εργοδότης να αναθέσει αρχικά κάποια συγκεκριμένα καθήκοντα στον εργαζόμενο και στη συνέχεια να του αναθέσει νέα καθήκοντα, αρκεί βέβαια, και αυτά να καλύπτονται από το περιεχόμενο της σύμβασης, δηλαδή να μη μεταβάλλεται το είδος εργασίας, όπως αυτό περιγράφεται στην ατομική σύμβαση εργασίας. Και καταλαβαίνουμε όλοι, ότι όσο γενικότερη είναι η περιγραφή τόσο απεριόριστα μπορούν να γίνουν τα όρια<sup>53</sup>.

Βέβαια τα δύο μέρη, εργαζόμενος και εργοδότης μπορούν να συμφωνήσουν από την αρχή την παροχή από τον εργαζόμενο, μέσα στο νόμιμο ή συμβατικό ωράριο, περισσότερων κατ' είδος εργασιών που ανήκουν σε διαφορετικές επαγγελματικές ειδικότητες, για την αντιμετώπιση διαρκών αναγκών, οπότε πρόκειται για μικτή επαγγελματική απασχόληση. Όμως ο εργαζόμενος αμείβεται για την κύρια απασχόληση με τον νόμιμο μισθό. Γίνεται, πάντως, δεκτό ότι αν ο εργαζόμενος ανέλαβε την παροχή, μέσα στο νόμιμο ωράριο του, δύο κύριων εργασιών, σαφώς διακεκριμένων μεταξύ τους, δικαιούται να λάβει τις κάθε φύσεως νόμιμες τακτικές αποδοχές και των δύο ειδικοτήτων, εφόσον επιτυγχάνει να εξαντλεί το περιεχόμενο των εν λόγω εργασιών.

---

<sup>53</sup> Ζερδελής Δ., 2007, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα.

### 3.4. ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ

Γενικά όταν καταρτίζεται μια σύμβαση εργασίας, υπάρχει η αρχή της ελευθερίας, δηλαδή τα συμβαλλόμενα άτομα είναι ελεύθερα να κάνουν αυτό που νομίζουν, όσον αφορά το άτομο που τοποθετείται στη θέση, το οποίο καθορίζεται από τον εργοδότη όσο και τα καθήκοντά του.

Εδώ ο νόμος θέτει κάποιους περιορισμούς όπως βλέπουμε παρακάτω:

➤ Η πρόσληψη μόνο μέσω του Γραφείου Ευρέσεως Εργασίας του Ο.Α.Ε.Δ. Εάν ο εργοδότης προσλαμβάνεται με άλλο τρόπο οφείλει σε αναγγελία εντός 8 ημερών στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας.

➤ Περιορισμοί που τάσσονται από το Ν.3227/2004 που προβλέπει ειδικά μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και την αύξηση της απασχόλησης.

➤ Λαμβάνεται ειδική μέριμνα για απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών π.χ. πολυτέκνων ή με ποσοστό αναπηρίας άνω του 50% .

➤ Απαγορεύονται διακρίσεις εις βάρος εργαζομένων για την είσοδο τους στην απασχόληση βάσει του φύλου, της οικογενειακής κατάστασης ή των οικογενειακών υποχρεώσεων<sup>54</sup>.

Επίσης θα πρέπει να προσδιορίζεται αν η σύμβαση που καταρτίζεται είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Όπως είπαμε παραπάνω σύμβαση αορίστου χρόνου πρόκειται όταν καταρτίζεται για αόριστο χρόνο. Το αντίθετο για την ορισμένου χρόνου, που ισχύει για συγκεκριμένη χρονική διάρκεια. Βέβαια, επαναλαμβάνουμε ότι, ο χρονικός προσδιορισμός δεν είναι πάντοτε απολύτως σαφής οπότε δεν είναι πάντα εμφανές αν πρόκειται για σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

Από την άλλη μεριά, η διάκριση της σύμβασης σε ορισμένου ή αορίστου χρόνου έχει μεγάλη σημασία, γιατί η υπαγωγή στη μία ή την άλλη κατηγορία έχει άμεση επίδραση στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Σύμβαση ορισμένου χρόνου διαρκούντος του συμβατικού χρόνου καταγγέλλεται μόνο για σπουδαίο λόγο. Ενώ σύμβαση αορίστου χρόνου καταγγέλλεται οποτεδήποτε και όχι αναγκαία για σπουδαίο λόγο. Βέβαια ο "σπουδαίος λόγος" ποιος είναι και τι τον αποτελεί, καθορίζεται από το νόμο.

Πιο αναλυτικά θα αναφερθούμε σε αυτό το σημείο στην έννοια του σπουδαίου λόγου.

<sup>54</sup> άρθρα 3 και 4 του Ν.1483/1984, άρθρο 5 του Ν.3488/2005

Η έννοια αυτή, είναι από τις πιο κλασσικές στο ελληνικό δίκαιο αλλά και από τις πιο αόριστες. Υπάρχει μεγάλη ανάγκη εξειδίκευσης και προσδιορισμού της από τα δικαστήρια. Η αλήθεια είναι, ότι υπάρχει πολύ μεγάλη γκάμα περιπτώσεων, που προκύπτει από τη νομολογία ότι συνιστά “σπουδαίο λόγο”. Έτσι αν κάποιος από τους συμβαλλόμενους, δηλαδή εργοδότης ή εργαζόμενος θέλει να καταγγείλει μια σύμβαση ορισμένου χρόνου πρέπει να ερευνήσει ιδίως στις περιπτώσεις που υπάρχουν αμφιβολίες αν συντρέχει πράγματι ή όχι η προϋπόθεση του σπουδαίου λόγου.

Είναι σαφές από το άρθρο 671 Α.Κ ότι σύμβαση εργασίας που συνομολογήθηκε για ορισμένο χρόνο, θεωρείται ότι ανανεώθηκε για αόριστο χρόνο εάν μετά τη λήξη του χρόνου της ο εργαζόμενος συνεχίζει να εργάζεται χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης. Ο νόμος επίσης ορίζει ότι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου εξομοιώνονται με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου όταν ο καθορισμένος χρόνος της διάρκειάς τους δεν δικαιολογείται από τη φύση της σύμβασης, αλλά έγινε με σκοπό την καταστρατήγηση των σχετικών με την καταγγελία σύμβασης αορίστου χρόνου διατάξεων<sup>55</sup>.

Το προεδρικό διάταγμα (π.δ.) 81/2003 το οποίο ενσωμάτωσε την οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου της 28.6.1999. όπως τροποποιήθηκε από το π.δ 180/2004, αφορά σε εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα. Το π.δ αυτό όρισε ότι η χωρίς περιορισμούς ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιολογείται μόνο για αντικειμενικό λόγο και πρέπει ο λόγος αυτός να αναφέρεται στη σύμβαση εγγράφως. Ο νόμος ορίζει ενδεικτικά τέτοιες περιπτώσεις. Σαν παράδειγμα φέρνει τις συμβάσεις μαθητείας, της επαγγελματικής εκπαίδευσης κ.α.

Όταν η συνολική διάρκεια της σύμβασης υπερβαίνει τα δύο χρόνια ή έχουν γίνει πάνω από 3 συμβάσεις με τους ίδιους συμβαλλόμενους, τότε προκύπτει ότι η επιδίωξη είναι η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών. Κάτι αντίστοιχο συμβαίνει για τον δημόσιο τομέα.

### 3.4.1. Ιδιωτικός Τομέας

---

<sup>55</sup> Βαφειάδου Π., Χατζηλογίου Σ., 2002, Συμβάσεις Εργασίας, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα

Στον ιδιωτικό τομέα η σύμβαση εργασίας είναι μια συμφωνία μεταξύ των δύο μερών των συμβαλλομένων, εργοδότη και εργαζόμενου, κατά την οποία ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του στον εργοδότη και με τη σειρά του αυτός, να καταβάλει τον συμφωνηθέντα μισθό. Πρέπει να τονίσουμε εδώ, ότι η θέληση των συμβαλλομένων συμπίπτει για να υπάρξει το επιθυμητό και επιδιωκόμενο αποτέλεσμα ακόμα κι αν τα συμφέροντα είναι διαφορετικά<sup>56</sup>.

Πρέπει να τονίσουμε εδώ, ότι οι συμβάσεις που αναφέρουμε είναι εξαρτημένης εργασίας. Τι σημαίνει αυτό; Ότι ο εργαζόμενος εργάζεται υπό τον στενό έλεγχο του εργοδότη του, όντας σε υπηρεσιακή εξάρτηση από αυτόν, χωρίς να δικαιούται να επιλέγει μόνος του τους κυριότερους τουλάχιστον όρους της απασχόλησής του, σε αντίθεση με τις συμβάσεις ανεξάρτητης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή όπως αλλιώς χαρακτηρίζονται μισθώσεις ανεξαρτήτων υπηρεσιών, όπου ο εργαζόμενος δικαιούται να επιλέγει μόνος του αρκετούς από τους κύριους όρους απασχόλησής του, δηλαδή τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας και δεν τελεί υπό το στενό έλεγχο του εργοδότη, όπως συμβαίνει σε περιπτώσεις όπως των ιδιωτικών γιατρών, των περιοδευόντων πωλητών, διαφόρων καλλιτεχνών, επιστημόνων, των μελών της διοίκησης ΝΠΙΔ κ.λπ.

### 3.4.2. Δημόσιος Τομέας

Όταν η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας συνομολογείται ανάμεσα στη διοίκηση ή σε νομικό πρόσωπο που ασκεί διοίκηση και σε ένα ιδιώτη και η οποία έχει ως αντικείμενο την άσκηση υπαλληλικών καθηκόντων σύμφωνα με τους κανόνες και τις μεθόδους οι οποίες αρμόζουν στην άσκηση της δημόσιας εξουσίας, τότε είναι δημοσίου δικαίου.

Οπότε τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα μιας σύμβασης δημοσίου δικαίου, σύμφωνα και με τον ορισμό της είναι<sup>57</sup>:

---

<sup>56</sup> Γκούτος Χ., 1999, Εργατικό δίκαιο Εισαγωγή, ατομική σχέση εργασίας. Εκδόσεις Αναστασίου, Αθήνα

<sup>57</sup> Παπανικολαΐδου Δ., 1990, Η σύμβαση εργασίας δημοσίου δικαίου, Δίκη 2.

➤ Η σύμπραξη της διοίκησης ή του οργανισμού που ασκεί διοίκηση στην κατάρτιση της συμβατικής σχέσης με την ιδιότητα του αντισυμβαλλομένου μέρους. Οι οργανισμοί ιδιωτικού δικαίου δεν μπορούν χωρίς ειδική νομοθετική πρόβλεψη να συνομολογούν συμβάσεις εργασίας δημοσίου δικαίου, ακόμη και αν παρέχουν υπηρεσίες κοινής ωφέλειας, όπως είναι π.χ. οι δημόσιες ή δημοτικές επιχειρήσεις, οι τράπεζες κ.λπ., εκτός αν αυτοί ενεργούν ως εντολοδόχοι του κράτους. Η σύναψη από τη διοίκηση ή άλλο φορέα δημόσιας εξουσίας μίας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας έχει ως συνέπεια την εφαρμογή ενός πλέγματος νομικών αρχών ή κανόνων του δημοσίου δικαίου, όπως είναι π.χ. οι διατάξεις του συντάγματος (άρθρα 103 και 104), του υπαλληλικού κώδικα και διαφόρων ειδικών νόμων, ενώ η σύναψη μίας των βουλήσεων των συμβαλλομένων, του τέτοιας σύμβασης από ιδιώτες ή οργανισμούς ιδιωτικού δικαίου διέπεται καταρχήν από κανόνες και αρχές του ιδιωτικού δικαίου και μόνο κατ' εξαίρεση, και εφόσον το προβλέπει ο νόμος, από κανόνες του δημοσίου δικαίου, με τους οποίους μπορεί να αναγνωρίζονται προνόμια ή να επιβάλλονται υποχρεώσεις δημοσίου χαρακτήρα, όπως λ.χ. η υποχρέωση ορισμένων ιδιωτικών επιχειρήσεων να εφαρμόζουν μία συγκεκριμένη διοικητική διαδικασία κατά την πρόσληψη ή την απόλυση του συνδεδεμένου με αυτές με σχέση ιδιωτικού δικαίου προσωπικού τους<sup>58</sup>.

Η σύμπραξη πάντως της διοίκησης στην κατάρτιση της συμβατικής σχέσης δεν αποτελεί αποκλειστικό γνώρισμα της έννοιας της σύμβασης εργασίας δημοσίου δικαίου, διότι το στοιχείο αυτό παρουσιάζεται και στις συνομολογούμενες από τη διοίκηση συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου,

➤ Η ανάθεση με αυτήν στον προσλαμβανόμενο υπάλληλο της άσκησης υπαλληλικών καθηκόντων (αποφασιστικής, γνωμοδοτικής ή υλικής φύσεως), με την οποία εξασφαλίζεται η λειτουργία των δημόσιων υπηρεσιών από ουσιαστική άποψη, εξασφαλίζεται δηλαδή η άσκηση δραστηριοτήτων δημοσίου συμφέροντος ή κοινής ωφέλειας. Ούτε όμως και η επιδίωξη δημοσίου σκοπού αποτελεί αποκλειστικό γνώρισμα της σύμβασης εργασίας δημοσίου δικαίου, αφού όλες οι πράξεις της διοίκησης εκδίδονται προς ικανοποίηση συλλογικών αναγκών ή συμφερόντων, ανεξαρτήτως του αν πρόκειται για συμβάσεις εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου,

---

<sup>58.50</sup> Βλαστός Στ.,1996, Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας , Τόμος 1, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα.

➤ Με τη σύμβαση εργασίας δημοσίου δικαίου η εργασιακή σχέση μεταξύ διοίκησης και προσλαμβανόμενου υπαλλήλου διαμορφώνεται σύμφωνα με τους κανόνες και τις μεθόδους που αρμόζουν στην άσκηση της δημόσιας εξουσίας, με γνώμονα την αρχή της υπεροχής της βούλησης της διοίκησης έναντι του αντισυμβαλλομένου αυτής υπαλλήλου (π.χ. υπαγωγή του υπαλλήλου στον ιεραρχικό έλεγχο της προϊστάμενης αρχής, πειθαρχική ευθύνη κ.λπ.), ενώ στη σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου η εργασιακή σχέση διαμορφώνεται με γνώμονα την αρχή της ισοτιμίας των συμβαλλομένων<sup>59</sup>.

Το τελευταίο αυτό χαρακτηριστικό είναι εκείνο που διαφοροποιεί ουσιαστικά τη σύμβαση αυτή από εκείνη του ιδιωτικού δικαίου, τις οποίες επίσης μπορούν να συνάπτουν το δημόσιο και ο ευρύτερος δημόσιος τομέας.

### **3.5. ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ**

Οι δημόσιες υπηρεσίες, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (ΝΠΔΔ) και οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) και των δύο βαθμών υποχρεούνται να διορίσουν ή να προσλαμβάνουν πρόσωπα προστατευόμενα από το άρθρο 1 του Συντάγματος, χωρίς διαγωνισμό ή επιλογή, σε εγκεκριμένες θέσεις που αντιστοιχούν στο 5% του συνόλου των προς προκήρυξη θέσεων του οικείου φορέα.

Έτσι ο φορέας, πριν αποστείλει στο ΑΣΕΠ το αίτημά του για προκήρυξη θέσεων ή πριν εκδώσει την προκήρυξη, αν την εκδίδει ο ίδιος, αποστέλλει το σύνολο των θέσεων που θα προκηρυχθούν κατά κατηγορία και κλάδο ή ειδικότητα και κατά νομαρχία στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, προκειμένου να εκδοθεί η υπουργική απόφαση που αναφέρεται στην παράγρ. 1 του άρθρου 3, του Ν. 2643/98, η οποία εφ' εξής περιορίζεται σε απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων .

Ο αριθμός των θέσεων που αντιστοιχεί στο παραπάνω ποσοστό κατανέμεται στις προστατευόμενες κατηγορίες προσώπων, με την ακόλουθη σειρά προτεραιότητας:

- Το 3/8 αναφέρεται στα άτομα με ποσοστό αναπηρίας 50 τουλάχιστον, που έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση εξ αιτίας οποιασδήποτε χρόνιας σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής παθήσεως ή βλάβης (άτομα με ειδικές ανάγκες), εφ ' όσον είναι γραμμένα στα μητρώα

ανέργων αναπήρων του ΟΑΕΔ.

- Τα 2/8 πηγαίνει στους πολύτεκνους γονείς με τέσσερα τέκνα και πάνω, ή σε έναν επιζώντα ή άγαμο γονέα με τρία τέκνα και πάνω
- Το 1/8 για όσους έχουν τέκνο, αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67 και άνω, εξ αιτίας βαρέων ψυχικών και σωματικών προβλημάτων, για τα οποία διαπιστώνεται από τις αρμόδιες υγειονομικές επιτροπές του Ν. 2643/98 η ισόβια ανικανότητα του αναπήρου για εργασία. Εξαιρετικώς, όταν τα άτομα πάσχουν από νοητική υστέρηση ή αυτισμό, για τη παροχή προστασίας απαιτείται ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50, εφόσον βέβαια διαπιστωθεί η ανικανότητα για εργασία εφ' όρου ζωής.
- Το 1/8 αντιστοιχεί στους αναπήρους και τραυματίες πολέμου ή πολεμικών γεγονότων, οι οποίοι κατέστησαν ανίκανοι από τις κακουχίες της στρατεύσεως, εφ' όσον υπηρέτησαν με οποιαδήποτε ιδιότητα στις Ένοπλες Δυνάμεις ή στα Σώματα Ασφαλείας και τα τέκνα τους, τα θύματα πολέμου και τους αναπήρους πολέμου άμαχου πληθυσμού και τα τέκνα τους, τους ανάπηρους ειρηνικής περιόδου και τα τέκνα τους, καθώς και τα τέκνα τους και τον επιζώντα σύζυγο των προσώπων που φονεύθηκαν ή εξαφανίσθηκαν στα πολεμικά γεγονότα της Κύπρου των ετών 1964, 1967 και 1974<sup>60</sup>.

Η πλήρωση των θέσεων γίνεται με βάση ξεχωριστούς πίνακες ανά κατηγορία προστασίας κατά τα ανωτέρω σύμφωνα με τον αριθμό των μορίων που συγκεντρώνουν τα προστατευόμενα πρόσωπα, τις ειδικότερες προϋποθέσεις που ορίζονται στην κάθε προκήρυξη σε συνδυασμό και με τη σειρά προτίμησης που έχουν αναγράψει οι υποψήφιοι στη δήλωσή τους. Σε περίπτωση που οι θέσεις μιας κατηγορίας δεν καλυφθούν τότε βγαίνει καινούρια προκήρυξη. Εάν δεν καλυφθούν και με τη δεύτερη προκήρυξη τότε οι θέσεις αυτές μεταφέρονται στην αμέσως επόμενη κατηγορία.

Οι δημόσιες υπηρεσίες, τα Ν.Π.Δ.Δ. και οι Ο.Τ.Α., κάθε βαθμίδας, υποχρεούνται επιπλέον από τα προστατευόμενα πρόσωπα που προσλαμβάνουν στις θέσεις της παραγράφου 1, να διορίζουν ή να προσλαμβάνουν:

- Στο 80% των κενών θέσεων τηλεφωνητών, τυφλούς που βρίσκονται στην εποπτεία των Υπουργείων Υγείας και Πρόνοιας, Εργασίας και

---

<sup>60</sup> Μαρκόπουλος, 2003, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 59/ 2003, Τεύχος 1402



Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Τυχόν κλάσμα που προκύπτει κατά τον υπολογισμό του αριθμού των θέσεων, εάν υπερβαίνει τη μισή μονάδα υπολογίζεται ως ακέραιη μονάδα υπέρ των προκηρυσσόμενων θέσεων.

- Στο ένα πέμπτο (1/5) των κενών θέσεων κλητήρων, νυχτοφυλάκων, καθαριστών - καθαριστριών, θυρωρών, κηπουρών και τραπεζοκόμων, θύματα πολέμου, αναπήρους πολεμικής ή ειρηνικής περιόδου και τέκνα αναπήρων και θυμάτων πολέμου, ως και τέκνο αναπήρων αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης του νόμου 1285/1982 και προστατευομένους των περιπτώσεων α' και β' του άρθρου 1, εφόσον κατοικούν στην περιφέρεια του πρωτοδικείου όπου διορίζονται ή προσλαμβάνονται και είναι ικανοί να εκτελέσουν την εργασία που τους ανατίθεται. Το παραπάνω ποσοστό (1/5) υπολογίζεται στον αριθμό των θέσεων που προκηρύσσονται για πλήρωση κάθε φορά.

Με το άρθρο 9 του προαναφερθέντος νόμου γίνεται η κατανομή των προστατευόμενων από τις διάφορες επιτροπές, ενώ η πρόσληψή τους γίνεται με απόφαση του αρμόδιου οργάνου.

Έτσι οι προσλαμβανόμενοι σύμφωνα με το άρθρο αυτό πρέπει:

- Να έχουν τα τυπικά προσόντα που απαιτούνται για το διορισμό ή την πρόσληψή τους στις συγκεκριμένες θέσεις.
- Να κριθούν από τις αρμόδιες υγειονομικές επιτροπές του Υπαλληλικού Κώδικα<sup>61</sup>, ότι είναι ικανοί να προσφέρουν υπηρεσίες στις συγκεκριμένες θέσεις.
- Να είναι γραμμένοι στα μητρώα ανέργων του Ο.Α.Ε.Δ .

Τέλος, στο σημείο αυτό θέλουμε να τονίσουμε ότι για τις θέσεις ειδικού επιστημονικού προσωπικού του Δημοσίου και του ευρύτερου Δημοσίου τομέα, δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του νόμου αυτού.

---

<sup>61</sup> νόμος 2683/1999, ΦΕΚ 19 Α'



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>**

### **ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

#### **4.1. ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ**

Η τοποθέτηση των προστατευόμενων προσώπων σε κάποιες θέσεις γίνεται με βάση κάποια κριτήρια:

- η ηλικία του προστατευόμενου,
- τα τυπικά του προσόντα,
- το ποσοστό αναπηρίας, εφόσον πρόκειται για άτομο με ειδικές ανάγκες,
- την οικογενειακή κατάσταση και
- την οικονομική κατάσταση.

Επίσης σε κάθε κριτήριο υπάρχουν μόρια τα οποία αθροίζονται για όλα τα κριτήρια με σκοπό την ίση μεταχείριση την διαφάνεια και την αμεροληψία του συστήματος.

Όπως αναφέραμε και πιο πάνω στην εργασία μας, η τοποθέτηση γίνεται από το άρθρο 9 του Ν. 2643/1998 με απόφαση Πρωτοβάθμιας Επιτροπής και είναι υποχρεωτική για τον εργοδότη. Η απόφαση αυτή μπορεί να προσβληθεί με ενδικοφανή προσφυγή ενώπιον της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής, όπως αναφέρεται στο Άρθρο 10 του ίδιου νόμου, για τη νομιμότητα ή τη σκοπιμότητα της τοποθέτησης. Δικαίωμα προσφυγής έχουν οι υπόχρεοι εργοδότες, τα προστατευόμενα πρόσωπα και κάθε τρίτος που έχει έννομο συμφέρον.

#### **4.2. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ**

Οι εργαζόμενοι, μετά την τοποθέτησή τους σε κάποια συγκεκριμένη εργασία έχουν κάποια δικαιώματα αλλά και κάποιες υποχρεώσεις απέναντι στον εργοδότη τους. Ισχύει βέβαια και το αντίστροφο αφού μιλάμε για σχέσεις μεταξύ ανθρώπων.

Σίγουρα λοιπόν ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα στο να πληρώνεται στην ώρα του, ή το δικαίωμα να φεύγει αμέσως μετά τη λήξη του συμφωνηθέντος από τη σύμβαση ωραρίου και άλλα. Όμως έχει και υποχρεώσεις, η συνέπεια στις οποίες μάλλον φέρνει τα σωστά αποτελέσματα. Έτσι ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση:

- στην υπακοή, αφού θα πρέπει ο εργαζόμενος να συμμορφώνεται προς τις εντολές και οδηγίες του εργοδότη. Αρχικά η υποχρέωση υπακοής συνδέθηκε με την υποχρέωση πίστης του εργαζομένου. Στην συνέχεια, χωρίς να εξαφανισθεί τελείως η σύνδεση αυτή, η υποχρέωση υπακοής θεωρήθηκε να εκφράζει την αντιστοιχία στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.
- στην εχεμύθεια, αφού υποχρεούται να μην ανακοινώνει σε τρίτους απόρρητα της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης που ανάγονται στην οργάνωση, την οικονομική υπόσταση, την πορεία των εργασιών, τις καταστάσεις πελατών, το κοστολόγιο των εμπορευμάτων, τις πηγές προμήθειας των πρώτων υλών, τα σχέδια διάθεσης των προϊόντων στην αγορά, τις τεχνικές μεθόδους παραγωγής ή σε ιδιαίτερες γνώσεις, συνθέσεις προϊόντων, σχέδια, προγραμματισμό εργασιών, προγράμματα ηλεκτρονικών υπολογιστών κ.α. και τα γνωρίζει λόγω της θέσης του ή με οποιοδήποτε άλλο τρόπο. Βέβαια μάλλον αυτό στηρίζεται στην καλή πίστη του εργαζόμενου, ο οποίος υποχρεούται στην προστασία της εργασίας του. Ο εργαζόμενος οφείλει εχεμύθεια μόνο ως προς τα μυστικά εκείνα της επιχείρησης για την προστασία των οποίων ο εργοδότης έχει ένα δικαιολογημένο συμφέρον. Ο εργοδότης μπορεί, ενδεχομένως, να εμπιστεύεται ότι ο εργαζόμενος δεν έχει καταγγείλει τις παράνομες πρακτικές που εφαρμόζει στην επιχείρησή του. Από την άλλη αυτή η εμπιστοσύνη γιατί να είναι δικαιολογημένη; Όταν για παράδειγμα ο εργοδότης θα αργήσει να πληρώσει τον

εργαζόμενο ή δεν θα τον πληρώσει ποτέ όχι από αδυναμία, που δικαιολογημένα πολλές φορές μπορεί να συμβεί, αλλά από αμέλεια γιατί αυτό θα πρέπει να μείνει κρυφό; Όταν η επιχείρηση χρησιμοποιεί παράνομες μεθόδους γιατί θα πρέπει ο εργαζόμενος να είναι εχέμυθος; Βέβαια τις περισσότερες φορές όπως είπαμε και παραπάνω αυτό εξαρτάται από τον εργαζόμενο!

- στην πληροφόρηση, αφού ο εργαζόμενος οφείλει να πληροφορεί τον εργοδότη του για οποιεσδήποτε αλλαγές στα συμφέροντα της επιχείρησης, και όχι για προσωπικά στοιχεία εκτός κι αν αυτές οι αλλαγές βαρύνουν την εργασία του. Για παράδειγμα, αν ο εργαζόμενος είναι οδηγός σε μια επιχείρηση και για κάποιο λόγο του γίνει αφαίρεση της άδειας κυκλοφορίας του αυτοκινήτου, τότε οπωσδήποτε θα πρέπει να ενημερώσει τη διοίκηση.

### **4.3. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

#### **4.3.1. Υποχρέωση καταβολής μισθού**

Ανάμεσα στις υποχρεώσεις του εργοδότη είναι ο μισθός που πρέπει να δίνει στον εργαζόμενο. Ο μισθός αυτός πρέπει να πληρώνεται σε χρήματα και να καταβάλλεται όλο το ποσό. Απαγορεύεται η πληρωμή με είδος και απαγορεύεται επίσης η καταβολή του με τη μορφή γραμματίων, τοκομεριδίων ή συναλλαγματικών. Επιτρέπεται όμως η πληρωμή του με τραπεζική ή ταχυδρομική επιταγή, όταν ο τρόπος αυτός πληρωμής συνηθίζεται γενικά στις συναλλαγές, ή προβλέπεται από συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση και εφόσον βέβαια συμφωνεί ο μισθωτός<sup>62</sup>.

Ο μισθός, καταβάλλεται μετά την παροχή της εργασίας (ΑΚ 655) είτε κάθε εβδομάδα, είτε κάθε δεκαπενθήμερο είτε σε άλλα χρονικά διαστήματα, εκτός κι αν υπάρχει άλλη συμφωνία και καθίσταται απαιτητός σε κάθε περίπτωση που λήγει η εργασιακή σύμβαση.

Τέλος, επειδή ο μισθός του εργαζομένου, είναι απαραίτητος για τη δική τους

---

<sup>62</sup> Ζερδελής Δ., 2007, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα

συντήρηση αλλά και των οικογενειών τους, επιβάλλεται, η ύπαρξη ειδικών ρυθμίσεων τόσο για την προστασία του όσο και για την εξασφάλιση της πληρωμής του. Η προστασία έχει τριπλή κατεύθυνση:

- απέναντι στον εργοδότη,
- απέναντι στους δανειστές του εργοδότη και, τέλος,
- απέναντι στους δανειστές του εργαζομένου.

Η εξασφάλιση της πληρωμής του μισθού κατοχυρώνεται, κατά κύριο λόγο, απέναντι στον εργοδότη.

#### **4.3.2. Υποχρέωση σεβασμού του εργαζομένου**

Κάθε εργοδότης πρέπει να αναγνωρίζει και να σέβεται τα ατομικά δικαιώματα του εργαζομένου. Αυτό θεμελιώνεται με σχετικές συνταγματικές διατάξεις. Έτσι, με αυτό τον τρόπο προστατεύονται τα συμφέροντα του εργαζομένου. Η σύγχρονη τάση της κοινωνικής πολιτικής για την άνοδο του πολιτισμικού επιπέδου των εργαζομένων κάνει πιο επιτακτικό το καθήκον των νομικών για πληρέστερη διασφάλιση των ατομικών δικαιωμάτων κι πιο πρόσφατα των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα του εργαζομένου από τις συνέπειες της εξάρτησης.

#### **4.3.3. Απαγόρευση διακρίσεων**

Μία από τις πιο βασικές αρχές του εργατικού δικαίου είναι η ίση μεταχείριση των εργαζομένων από τους εργοδότες. Καθιερώθηκε για πρώτη φορά στην προναζιστική Γερμανία του 1931. Από τότε έχει υποστεί μεγάλη επεξεργασία.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης προέκυψε από το γεγονός ότι πολλές φορές ο εργοδότης, είτε γιατί γνωρίζει τις οικονομικές ανάγκες των εργαζομένων του, είτε προσωπικού του και να τονώσει το πνεύμα της συνεργασίας για το συμφέρον

της επιχείρησης, χορηγεί σ' αυτούς οικειοθελείς παροχές, οι οποίες ονομάστηκαν «οικειοθελείς κοινωνικές παροχές»<sup>63</sup>.

Σε αυτό το δικαίωμα του εργοδότη να κάνει διακρίσεις μεταξύ των εργαζομένων κατά τη χορήγηση των παροχών, έρχεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης και βάζει περιορισμούς. Έτσι ο εργοδότης μπορεί να παίρνει την πρωτοβουλία να αποφασίζει για τις οικειοθελείς παροχές που θέλει να χορηγήσει και να καθορίζει τους όρους χορήγησης, αλλά δεν του επιτρέπεται να κάνει χρήση με τρόπο αυθαίρετο. Μπορεί να μεταχειρίζεται ιδιαίτερα κάποιους εργαζομένους του, μόνο όταν υπάρχει σοβαρός και σπουδαίος λόγος, όπως όταν αφορά γνώσεις και ικανότητες που τον κάνουν να ξεχωρίζει από τους υπόλοιπους.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης απαγορεύει στον εργοδότη να χειροτερεύει αυθαίρετα τη θέση ενός εργαζόμενου σε σχέση με τους υπόλοιπους που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση με αυτόν. Απαγορεύει τον αυθαίρετο αποκλεισμό ενός ή περισσότερων εργαζομένων με κριτήρια που δεν είναι αντικειμενικά και τον υποχρεώνει για ίση μεταχείριση των απασχολούμενων μισθωτών του, στις αποδοχές (μισθός, επιδόματα), τις προαγωγές, την υγιεινή εργασία, εφ' όσων παρέχουν την ίδια εργασία κάτω από τους ίδιους όρους και τις ίδιες συνθήκες<sup>64</sup>.

Βέβαια ο εργοδότης δικαιούται να επιβραβεύει την εργασία των εργαζομένων του, που επιδεικνύουν αυξημένη επιμέλεια, ζήλο και παραγωγικότητα.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν απορρέει από τη στάση που έχει ο εργοδότης προς τον κάθε εργαζόμενό του, αλλά από τη σχέση του κάθε εργαζόμενου με τους συναδέλφους του που απασχολούνται στην ίδια εκμετάλλευση. Η αξίωση προς ίση μεταχείριση δεν απορρέει από το γεγονός ότι ο εργαζόμενος προσέφερε άμεσα κάτι στον εργοδότη του, αλλά από το ότι ο εργοδότης ξεχώρισε από κάποια παροχή εργαζόμενό του, που λειτουργούσε κάτω από τις ίδιες προϋποθέσεις με κάποιους άλλους.

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση για ίση μεταχείριση στην *αρχή της καλής πίστης* (ΑΚ 288). Ο κανόνας να μεταχειρίζεται ο εργοδότης με τον ίδιο τρόπο τους εργαζόμενους που βρίσκονται σε όμοια κατάσταση αφορά την καλή πίστη. Η καλή

---

<sup>63,55</sup> Βλαστός Στ., 1988, "Ισότητα και ίση μεταχείριση στις εργασιακές σχέσεις", εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα

πίστη επιβάλλει στα μέρη μιας έννομης σχέσης να ενεργούν σύμφωνα με ευθύτητα, εντιμότητα και εμπιστοσύνη. Αυτή την αρχή παραβιάζει ο εργοδότης όταν μεταχειρίζεται δυσμενέστερα έναν εργαζόμενο σε σχέση με άλλους εργαζόμενους που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση με αυτόν. Ο αποκλεισμός ενός εργαζόμενου από μια ρύθμιση του εργοδότη, χωρίς να υπάρχει σοβαρός λόγος, αποτελεί προσβολή της προσωπικότητάς του. Η υποχρέωση σεβασμού της προσωπικότητας του εργαζόμενου και η αποφυγή πράξεων που προσβάλλουν την αξιοπρέπειά του αποτελούν περιεχόμενο της καλής πίστης.

Η νομολογία ορίζει ότι

*«πάντες οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διακρίσεως, δικαιούνται ίσης αμοιβής δι' ίσης αξίας παρεχόμενης εργασίας»<sup>65</sup>*

Και βέβαια η παραπάνω αρχή δεν ισχύει για το διαχωρισμό μεταξύ αντρών και γυναικών αλλά είναι επιβεβλημένη η ισότητα αμοιβής μεταξύ εργαζομένων που παρέχουν ίσης αξίας εργασία.

Επισημαίνουμε εδώ, όπως και το ίδιο το Σύνταγμα διατάζει:

*«Από την αρχή αυτή που καθιερώνει, δεν δεσμεύεται μόνο ο νομοθέτης ως προς την ίση σε σχέση με την αμοιβή μεταχείριση των υπό τις αυτές εν γένει συνθήκες εργαζομένων αλλά συνάγεται συγχρόνως και κανόνα δημόσιας τάξεως, με τον οποίο παρέχεται απευθείας στον εργαζόμενο το δικαίωμα να αξιώσει από τον εργοδότη του την οικειοθελή παροχή που αυτός καταβάλλει σε άλλο μισθωτό του, ο οποίος ανήκει στην αυτή κατηγορία και παρέχει τις ίδιες, υπό τις αυτές συνθήκες, υπηρεσίες, ανεξάρτητα από το χρόνο προσλήψεώς του».*

Οι προϋποθέσεις της υποχρέωσης του εργοδότη για ίση μεταχείριση είναι<sup>66</sup>:

- Ύπαρξη ενεργού σχέσης εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι η υποχρέωση του εργοδότη δεν ισχύει πριν από τη σχέση εργασίας ή μετά την λήξη της.
- Ύπαρξη περισσότερων του ενός μισθωτών στην ίδια εκμετάλλευση. Ισχύει μόνο για το προσωπικό που ανήκει στον ίδιο εργοδότη.

<sup>65</sup> άρθρο 288 ΑΚ, άρθρο 22 παράγρ. 1 Σύνταγμα

<sup>66</sup> Καρακατσάνης Α., Γαρδικας Στ., 1995, "Ατομικό εργατικό δίκαιο", πέμπτη έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα

- Ύπαρξη όμοιων καταστάσεων ανάμεσα στους μισθωτούς, όπως ίδιες συνθήκες εργασίας, προσφοράς, ίδια κατηγορία μισθωτών, ίδια προσόντα. Αν δεν υπάρχει ομοιότητα συνθηκών επιτρέπεται η άνιση μεταχείριση.
- Χορήγηση παροχής από τον εργοδότη, σε έναν ή περισσότερους εργαζόμενους, οικειοθελής και νόμιμη.

## 4.4. ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ

### 4.4.1. Όρια στα δικαιώματα του εργοδότη

Σύμφωνα με το εργατικό δίκαιο, υπάρχουν αρκετοί περιορισμοί στα δικαιώματα του εργοδότη. Βασικός νόμος στην εκμετάλλευση είναι ο κανονισμός εργασίας. Αυτός είναι δεσμευτικός για κάθε εργοδότη, ο οποίος ενεργεί με τις ιδιότητες του εκτελεστικού διευθυντικού ή πειθαρχικής δικαιοδοσίας οργάνου της εκμεταλλεύσεως, δεν έχει την ευχέρεια να τον εφαρμόσει ή να μην τον εφαρμόσει κατά την κρίση του.

Λειτουργική πρέπει να θεωρείται η έννομη θέση του εργοδότη, οπότε οι εξουσίες του δεν είναι απλώς δικαιώματα από τις επιμέρους συμβατικές σχέσεις, αλλά κατά κύριο λόγο κατηγορηματικά της καταστατικής έννομης θέσης μέσα στην εκμετάλλευση, λειτουργικές αρμοδιότητες. Οι εξουσίες που παραχωρούνται για ορισμένο σκοπό της οργάνωσης της παραγωγικής εργασιακής διαδικασίας στην εκμετάλλευση ο οποίος και τις προσδιορίζει.

Η άσκηση των εργοδοτικών δικαιωμάτων πρέπει να προκύπτει από το σκοπό και τις ανάγκες της επιχειρήσεως και της εκμεταλλεύσεως, αλλιώς κρίνεται ότι ξεπερνά τα όρια της καλής πίστεως, των χρηστών ηθών και τα όρια που επιβάλλουν ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός τους<sup>67</sup>.

### 4.4.2. Διευθυντικό δικαίωμα

Ως διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη νοείται

---

<sup>67</sup> Άρθρο 281 του Αστικού Κώδικα (Α.Κ.)

*<<...η εξουσία του να ρυθμίζει κάθε θέμα, εναγόμενο στην οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησής του, με βάση τις ανάγκες της και για επίτευξη βέβαια των σκοπών και των στόχων της...>><sup>68</sup>.*

Εννοείται ότι το δικαίωμα αυτό αποτελεί την πλέον χαρακτηριστική έκφραση της εργοδοτικής διευθυντικής εξουσίας. Η έννοια του δικαιώματος αυτού είναι ότι ο εργοδότης έχει την ελευθερία να λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο για την επιχείρησή του και να διαλέγει τους εργαζόμενούς του.

Ο μισθωτός με την υπογραφή της σύμβασης θέτει στη διάθεση του εργοδότη την εργασιακή του δύναμη. Ο εργοδότης από την άλλη, σαν ιδιοκτήτης έχει την ευθύνη για την οργάνωση, λειτουργία και πρόοδο της επιχείρησης. Για την καλύτερη λοιπόν αξιοποίηση της εργασιακής δύναμης όλων των εργαζομένων χρειάζεται ένα οργανωτικό σχήμα που θα εξασφαλίζει το συντονισμό των προσπαθειών με την χρησιμοποίηση ενός ευέλικτου οργάνου που θα έχει την ικανότητα ή την δυνατότητα να οργανώνει και να διοχετεύει την εργασιακή του δύναμη εκεί όπου το επιβάλλουν οι μεταβαλλόμενες ανάγκες της εργασίας πρέπει να έχει το δικαίωμα να παρεμβαίνει και να δίνει λύσεις.

Ο φορέας του πρέπει να αποβλέπει στη δημιουργία σχέσεων καλής επικοινωνίας και συνεργασίας μεταξύ εργαζομένων ώστε να επιτύχουν σημαντικά παραγωγικά αποτελέσματα.

#### **4.4.3. Λύση της εργασιακής σχέσης με καταγγελία**

Ο εργοδότης με το διευθυντικό του δικαίωμα έχει την δυνατότητα να προσλαμβάνει εργαζόμενους ή να τους απολύει υπό προϋποθέσεις.

Όταν λέμε καταγγελία εννοούμε τη μονομερή δήλωση βουλήσεως που απευθύνεται από το ένα μέρος της εργασιακής σχέσης στο άλλο, συνήθως από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο, από τη λήψη της οποίας επέρχεται λύση της συμβατικής δέσμευσης, είτε αμέσως, είτε μετά από ορισμένη ταύτη προθεσμία. Η καταγγελία είναι ανατιώδης δικαιοπραξία<sup>69</sup> με την έννοια ότι δεν απαιτείται κατ' αρχήν για το κύρος της να αναφέρεται η αιτία και ο σκοπός για τον οποίο αναφέρεται το δικαίωμα αυτό.

---

<sup>68</sup> Τζιώρας Ι., 2012, Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Θεσσαλονίκη

<sup>69</sup> Άρθρο 669 του Α.Κ.



Το δικαίωμα της καταγγελίας αφορά κάθε εργασιακή σχέση είτε αυτή είναι ορισμένης χρονικής διάρκειας είτε αόριστης.

Δεν είναι ανάγκη να αναφέρει το λόγο για τον οποίο γίνεται, εκτός αν από ειδική διάταξη προβλέπεται συγκεκριμένος λόγος καταγγελίας. Σπουδαίο λόγο μπορεί να αποτελέσει η κακή οικονομική κατάσταση της εργοδοτικής επιχείρησης, η μεταβολή στην προσωπική ή περιουσιακή κατάσταση του εργοδότη, η προσωρινή ή η οριστική διακοπή των εργασιών της επιχείρησης για να αποφευχθεί η άμεση οικονομική της κατάρρευση<sup>70</sup>.

#### **4.4.3.1. Προϋποθέσεις για την καταγγελία**

Τόσο για την τακτική όσο και για την έκτακτη καταγγελία απαιτούνται για την άσκησή τους οι εξής προϋποθέσεις:

- να υπάρχει έγγραφος τύπος,
- να καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση,
- να μην ασκείται το δικαίωμα της καταγγελίας καταχρηστικά, να ασκείται δηλαδή μέσα στα πλαίσια των ορίων της καλής πίστης, των χρηστών ηθών ή του οικονομικού και κοινωνικού σκοπού.

Στην περίπτωση τακτικής καταγγελίας μετά από προειδοποίηση το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί από την προειδοποίηση μέχρι τη λήξη, η εργασιακή σχέση συνεχίζεται κανονικά, δεν μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου.

Ο εργοδότης λοιπόν δεν δικαιούται να μειώσει τις αποδοχές του εργαζόμενου έως ότου αυτός βρει άλλη εργασία.

Σε περίπτωση έκτακτης καταγγελίας αορίστου χρόνου που προβλέπεται από το νόμο μόνο για τον εργοδότη, τότε αυτός οφείλει να ανακοινώσει στον εργαζόμενο το λόγο καταγγελίας.

Βασική προϋπόθεση για την έγκυρη άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας είναι η ταυτόχρονη καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης το ποσό της οποίας είναι συνάρτηση του χρόνου προϋπηρεσίας του μισθωτού και του ύψους των αποδοχών του.

---

<sup>70</sup> Ζερδελής Δ., 2007, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα

## 4.5. ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Τα τελευταία χρόνια, μετά το 2010, με την ένταξη της Ελλάδας σε πρόγραμμα στήριξης με τη συνδρομή του Διεθνές Νομισματικού Ταμείου, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Κεντρικής Ευρωπαϊκής Τράπεζας τον Απρίλιο του 2010, επήλθαν σημαντικές αλλαγές στο εργατικό δίκαιο.

Πριν από αυτό υπήρξαν σημαντικές παρεμβάσεις σε εργασιακά θέματα του δημόσιου τομέα που επεκτάθηκαν και στον ιδιωτικό τομέα, όπως μείωση των αποδοχών των εργαζομένων, τη θεσμοθέτηση ενιαίου μισθολογίου – βαθμολογίου κ.λ.π.

Πολύ σημαντικές ήταν οι αλλαγές τόσο στο ατομικό όσο και στο συλλογικό εργατικό δίκαιο που επήλθαν με την Π.Υ.Σ. 6/28.02.2012 που καθορίζει τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, για τα οποία δεν απαιτείται σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Επίσης ρυθμίζει θέματα συλλογικών συμβάσεων και διαιτησίας ,με την σύμφωνη γνώμη των δύο μερών.

Επίσης με τον Ν. 4093/2012 καταργήθηκε η ισχύς όλων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Επίσης απλουστεύτηκαν και επιταχύνθηκαν οι δικονομικές διαδικασίες σύστασης σωματείων και ενώσεων προσώπων.

Στο δημόσιο τομέα θεσμοθετήθηκε η υποχρεωτική μετάταξη και κινητικότητα των εργαζομένων, η εργασιακή εφεδρεία και η διαθεσιμότητα.

Παράλληλα υπήρξε μέριμνα για τη διασφάλιση προστασίας στους απασχολούμενους υπό καθεστώς ευελιξίας της εργασίας όπως ρυθμίσεις που αφορούν την ασφάλεια και υγεία των εργαζομένων.

Η κοινωνική πολιτική ενισχύεται με μέτρα όπως η θεσμοθέτηση της κοινωνικής οικονομίας και επιχειρηματικότητας, η υιοθέτηση πολιτικών ενεργητικής απασχόλησης αλλά και μέτρα για τους μετανάστες εργαζομένους.

Επίσης ελήφθησαν πρόσθετα μέτρα κοινωνικής πολιτικής όπως καταβολή κοινωνικού μερίσματος από το πρωτογενές πλεόνασμα, δράσεις στέγασης,

σίτισης και κοινωνικής φροντίδας για άστεγους, μέτρα στήριξης των μακροχρόνια ανέργων κ.α.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από όλα τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό ότι η συγκεκριμένη εργασία πραγματεύεται τις νομοθετικά και εργασιακά προστατευόμενες ομάδες πληθυσμού με τέτοιο τρόπο ώστε να τις ορίσει, να αναδείξει τα προβλήματα που ίσως υπάρχουν για αυτές και να ανακαλύψει και αποκαλύψει τις συμβάσεις εργασίας τους αφού και όταν φτάσουν στο σημείο να προσληφθούν.

Ουσιαστικά, αυτό που προκύπτει είναι ότι παρόλο τις αδυναμίες που υπάρχουν μέχρι και σήμερα, ο νόμος τελικά προσπαθεί και οπωσδήποτε τα καταφέρνει σε πολλές περιπτώσεις.

Έτσι βλέπουμε πως ο νόμος αντικαθιστά τη βούληση του εργοδότη ως προς το πρόσωπο, με το οποίο θα συνάψει σύμβαση εργασίας. Ο εργοδότης υποχρεώνεται να συνάψει σύμβαση εργασίας αποκλειστικά με πρόσωπα που έχουν ορισμένες ιδιότητες ή προσόντα, με τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις που ορίζει ο νόμος, εξακολουθεί όμως να έχει αυτός το διευθυντικό δικαίωμα και να καθορίζει το είδος της εργασίας που θα παρέχει ο αναγκαστικώς τοποθετούμενος.

Η βασική ρύθμιση γίνεται σήμερα με το Ν. 2643/1998 (Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις), όπως τροποποιήθηκε από τους Ν. 2736/1999, 2839/2000 και 2874/2000, ο οποίος κατήργησε τον προγενέστερο Ν.1648/1986 (προστασία πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων προσώπων). Ενώ με το άρθρο 31 παρ. 15 του Ν. 2956/ 2001, συνίσταται στο Υπουργείο Εργασίας (Απασχόλησης) Κεντρική Επιτροπή Εποπτείας και Συντονισμού Εφαρμογής του Ν. 2643/ 1998, η οποία υπάγεται στη Γενική Διεύθυνση Εργασίας όπου ρυθμίζονται ζητήματα εφαρμογής του Ν. 2643/ 1998.

Ως προστατευόμενα πρόσωπα που δικαιούνται να προσληφθούν αναγκαστικά ορίζονται οι πολύτεκνοι γονείς με τέσσερα τέκνα και άνω, (ως πολύτεκνη οικογένεια νοείται εκείνη που έχει τουλάχιστον 4 ζώντα τέκνα), ένα από τα τέκνα πολύτεκνης οικογένειας, ο επιζών ή άγαμος γονέας τριών ανήλικων τέκνων, άτομα με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50% , που έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση εξ αιτίας οποιασδήποτε χρόνιας σωματικής ή πνευματικής ή ψυχικής πάθησης ή βλάβης

(άτομα με ειδικές ανάγκες) εφόσον είναι γραμμένα στα μητρώα ανέργων αναπήρων του Ο.Α.Ε.Δ. (όταν τα άτομα πάσχουν από νοητική στέρηση ή αυτισμό για την παροχή προστασίας απαιτείται ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50%), όσοι έχουν τέκνο ή αδελφό ή σύζυγο με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω εξ αιτίας βαρέων ψυχικών και σωματικών προβλημάτων, οι αγωνιστές της Εθνικής Αντίστασης κατά την έννοια του νόμου 1285/1982 (ΦΕΚ 115Α) και τα τέκνα τους, οι ανάπηροι και τραυματίες πολέμου ή πολεμικών γεγονότων, όσοι κατέστησαν ανίκανοι από τις κακουχίες της στράτευσης, εφόσον υπηρέτησαν με οποιαδήποτε ιδιότητα στις Ένοπλες Δυνάμεις και τα Σώματα Ασφαλείας και τα τέκνα τους, τα θύματα πολέμου και οι ανάπηροι πολέμου του άμαχου πληθυσμού και τα τέκνα τους και οι ανάπηροί ειρηνικής περιόδου και τα τέκνα τους. Επίσης προστατεύονται τα τέκνα και ο επιζών σύζυγος των προσώπων που φονεύθηκαν ή εξαφανίστηκαν στα πολεμικά γεγονότα της Κύπρου.

Θα πρέπει να θυμόμαστε ότι οι συμβάσεις εργασίας κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα και λειτουργούν συμπληρωματικά στους γενικούς όρους εργασίας που ρυθμίζονται από τους σχετικούς νόμους. Αποτελούν συμφωνία ως προς τον τρόπο κατάρτισής τους και κανονιστική πράξη κατά το κύριο μέρος των αποτελεσμάτων τους. Οι κανονιστικοί όροι μιας σύμβασης αποτελούν υποχρεωτικούς κανόνες δικαίου, έχουν άμεση και υποχρεωτική ισχύ. Οι συμβάσεις εργασίας μπορεί να είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου και αφορούν το δημόσιο και ιδιωτικό φορέα.

Επίσης δεν θα πρέπει να ξεχνάμε ότι σκοπός των αναγκαστικών συμβάσεων είναι η προαγωγή, προστασία και διασφάλιση της πλήρους και ισότιμης απόλαυσης όλων των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών από όλα τα άτομα με ειδικές ανάγκες και όλων των ειδικών κατηγοριών, καθώς και η προώθηση του σεβασμού της εγγενούς αξιοπρέπειας.

Η σύναψη συμβάσεων εργασίας τώρα, μπορεί να είναι προφορική, ρητή ή σιωπηρή. Δεν είναι αναγκαίο να συνάπτεται εγγράφως. Εξαίρεση αποτελεί η σύναψη σύμβασης με το Δημόσιο, Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, η σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης, η εκ περιτροπής εργασία, η σύμβαση ορισμένου χρόνου. Είναι όμως προτιμότερο να καταρτίζεται εγγράφως και οι όροι της να καταγράφονται αναλυτικά, ώστε να αποφεύγονται αμφισβητήσεις και δικαστικοί αγώνες. Στη πράξη, το συνηθέστερο είναι οι συμβαλλόμενοι να συμφωνούν για το είδος, το ωράριο, το μισθό και το τόπο παροχής της εργασίας.

Στις συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου, ο εργαζόμενος εργάζεται υπό στενή επιτήρηση, χωρίς να δικαιούται να επιλέγει μόνος του τους κυριότερους όρους της απασχόλησής του.

Στις συμβάσεις εργασίας δημοσίου δικαίου η εργασιακή σχέση μεταξύ διοίκησης και υπαλλήλου διαμορφώνεται σύμφωνα με τους κανόνες και τις μεθόδους που αρμόζουν στην άσκηση της δημόσιας εξουσίας.

Όπως όμως και να έχει υπογραφεί μια σύμβαση εργασίας και όποιες κι αν είναι οι προϋποθέσεις στις οποίες υπακούει και δεσμεύεται, για να εξελιχτεί καλά η όλη διαδικασία πρέπει όλοι οι συμβαλλόμενοι της σύμβασης, εργοδότες και εργαζόμενοι να θυμούνται πως εκτός από τα δικαιώματά τους, υπόκεινται και σε κάποιες υποχρεώσεις. Η τυπικότητα λοιπόν απέναντι σε αυτές τις υποχρεώσεις είναι ο τρόπος διεξαγωγής της όλης συνεργασίας με τον οποίο όλοι είναι ευχαριστημένοι. Ο εργοδότης για παράδειγμα, ακόμα κι αν μη το γράφει στη σύμβαση πρέπει να είναι ευγενικός με τους υπαλλήλους του και να μην τους υποβαθμίζει και να πληρώνει τους μισθούς στην ώρα τους. Από την άλλη ο εργαζόμενος πρέπει να θυμάται ότι οι ώρες εργασίας του είναι πολλοί συγκεκριμένες, ότι δεν πρέπει να απουσιάζει αδικαιολόγητα από τη θέση του και να κάνει ότι περνάει από το χέρι του ώστε να μη ζημιωθεί η επιχείρηση στην οποία εργάζεται.

Σε αυτό το σημείο θα θέλαμε να τονίσουμε ότι υπάρχει μεγάλη ανάγκη ώστε τα προστατευόμενα αυτά άτομα να προσλαμβάνονται από τις επιχειρήσεις, γιατί αυτό ίσως να είναι το μόνο βιοποριστικό στοιχείο για αυτούς και τις οικογένειές τους. Ειδικά για τα ΑΜΕΑ, πρέπει να γίνει μεγαλύτερη προσπάθεια εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης. Αυτό δεν το επιβάλλει μόνο η κοινωνική μας ευθύνη αλλά η ενσυναίσθηση και η ηθική μας.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Βλαστός Στ., 1988, *Ισότητα και ίση μεταχείριση στις εργασιακές σχέσεις*, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα
- Βλαστός Στ., 1995, *Ατομικές εργασιακές σχέσεις, ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα*, Εκδόσεις Σάκκουλα. Αθήνα.
- Βλαστός Σ., 2012, *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα
- Βαφειάδου Π., Χατζηλογίου Σ., 2002, *Συμβάσεις Εργασίας*, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα
- Γκούτος Χ., 1992, *Ειδική προστασία των ατόμων με ειδικές ανάγκες, των πολεμιστών, των συγγενών τους κ.λπ.*, ΔΕΝ 48
- Γκούτος Χ., 1996, *Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 52/ 1996, Τεύχος 1240.
- Γκούτος, Χ., 2011, *Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας*, Τόμος 67/ 2011, Τεύχος 1573,
- Ενημερωτικός Οδηγός, *Διαφορετικότητα στην Εργασία*, ένα οδηγός για τις ΜΜΕ, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2009
- Ζερδελής Δ., 2005, *Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου μετά τα ΠΔ 81/2003 και 180/2004*, ΔΕΝ 61,
- Ζερδελής Δ., 2007, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα
- Ζώνιου-Σιδέρη Α., 2004, *Σύγχρονες ενταξιακές προσεγγίσεις*. Τόμοι
- Α΄ και Β΄. Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα
- Καρακατσάνης Α., Γαρδίκας Στ., 1995, *Ατομικό εργατικό δίκαιο*, πέμπτη έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα
- Κουκιάδης Γ. 1986, *Στοιχεία χαρακτηρισμού της σύμβασης εργασίας ως αορίστου χρόνου*, ΕΕΔ 45,
- Κουκιάδης Ι., 2011. *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα
- Λεοντάρης Μ., 2007, *Εργατικό Δίκαιο 16*, τόμος 1ος, Εκδόσεις Πάμισος, Αθήνα.
- Ληξουριώτης Ι., 2013, *Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα.

- Ληξουριώτης Ι., 1993, Διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, ΕΕΔ 52
- Μαρκόπουλος, 2003, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 59/ 2003, Τεύχος 1402
- Μετζητάκος Α., 2005, Εργατικό Δίκαιο Ατομικό - Συλλογικό - Ευρωπαϊκό, International forum training and consulting, Αθήνα
- Μπαλούρδος Δ., Σαρρής Ν., Τραμουντάνης Α., Χρυσάκης Μ., 2014, Ευάλωτες Κοινωνικά Ομάδες και διακρίσεις στην αγορά εργασίας, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα
- Οδηγός του Πολίτη με Αναπηρία, 2007, Υπουργείου Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης & Αποκέντρωσης
- Παπάνης, Ε .και Βίκη, Α.,2008, Οι στάσεις των επιχειρηματιών απέναντι στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, Πανελλήνια εμπειρική έρευνα
- Παπανικολαΐδου Δ.,1990, Η σύμβαση εργασίας δημοσίου δικαίου, Δίκη 2.
- Συμβούλιο της Ευρώπης,1986,"Σύσταση για την απασχόληση των μειονεκτούντων της 24.7.1986. (86/379/ΕΟΚ)". Εφημ. Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων: L.225/ 43 - 47/ 12.8.86.
- Τζιώρας Ι., 2012, Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Θεσσαλονίκη

### Διαδίκτυο

- [www.nchr.gr](http://www.nchr.gr)  
Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου
- [www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)  
Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
- <http://www.disabled.gr/tiOpopnsis-sti-diadikasia-proslipsis-amea-me-tori-nomo-295601/>  
Τροποποιήσεις στη διαδικασία πρόσληψης ΑμΕΑ με τον νόμο 2956/01
- <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/1043/1/GkougkousisMsc2002.pdf>,  
Υπολογιστές και άτομα με ειδικές ανάγκες
- <https://pergamos.lib.uoa.gr/uoa/dl/frontend/file/lib/default/data/1333265/theFile>  
Εφαρμογές και τεχνολογίες πληροφορικής για ΑΜΕΑ